

SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS POR LOS PSICÓLOGOS EN FORMACIÓN A LA
PRÁCTICA PROFESIONAL EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL



YASMIDH ALVARY LÒPEZ FRANCO

MARIA ISABEL ARBOLEDA ARAQUE

UNIMINUTO - SECCIONAL BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BELLO
2015

SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS POR LOS PSICÓLOGOS EN FORMACIÓN A LA
PRÁCTICA PROFESIONAL EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

YASMIDTH ALVARY LÓPEZ FRANCO

MARIA ISABEL ARBOLEDA ARAQUE

Tesis de grado para optar al título de Psicólogas

Diana Cristina Buitrago

Asesora Metodológica

Luz Adriana Muñoz Duque

Asesora Temática

UNIMINUTO - SECCIONAL BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BELLO

2015

AGRADECIMIENTOS

“Nacemos para vivir, por eso el capital más importante que tenemos es el tiempo, es tan corto nuestro paso por este planeta que es una pésima idea no gozar cada paso y cada instante, con el favor de una mente que no tiene límites y un corazón que puede amar mucho más de lo que suponemos”
Facundo Cabral

Este proyecto es el resultado de un gran esfuerzo personal, el cual me llena de orgullo y satisfacción, fueron muchos los tropiezos a los que nos enfrentamos durante el proceso, pero con el favor de una mente que no tiene límites se pudo lograr lo propuesto. Este logro es un gran motivo para agradecerle a cada una de las personas que de diferentes maneras influyeron en su culminación, a los participantes, docentes, familia, a mi compañera de tesis por todos los momentos de amistad y de trabajo fuerte compartidos, a Ramiro y a María E quienes siempre creyeron en mí y no dudaron de mis habilidades, agradezco de forma especial a Jovanny, quien con sus actitudes es quien me ha motivado a ser la persona que soy hoy.

Con mucho amor se lo dedico a mi hijo Tomás Alejandro, por cada uno de los momentos que me necesito y no estuve ahí porque estaba luchando por una meta personal. Te amo con todo mi corazón y quiero que este logro de mamá, el día de mañana sea una motivación para que luches por tus sueños.

Yasmidth López Franco

En este proyecto de grado es necesario resaltar el compromiso arduo que realizamos mi compañera Yasmidth López y mi persona, para poder culminarlo, pues con nuestro empeño, dedicación y la orientación de los docentes expertos, logramos desarrollarlo, resalto también el respeto mutuo y la confianza desde el aspecto profesional que hubo, al momento de redactar cada párrafo de este. Quiero plasmar en este proyecto, en primer lugar a Dios, porque a él agradezco el haberme dado la oportunidad de adquirir un proceso formativo profesional.

A mis padres Libardo Arboleda y María Isabel Araque, por su infinito amor para conmigo y la motivación que me brindaron durante todo este proceso para salir adelante a pesar de las adversidades, por su apoyo moral y económico que desde lo más pequeño, fue para mí muy grande.

A mis hermanos Liliberth Betancourth Araque, Yarif Betancourth Araque y Shirley Betancourth Araque por creer en mí y en mis capacidades y apoyarme durante este proceso universitario cada vez que en sus manos estuvo hacerlo.

A mi novio Luis Calderin le doy gracias por haber sido la primera persona que me expreso unas palabras de aliento cuando me dejé agobiar pensando que mi compañera de proyecto Yasmidth y yo, no íbamos a poder lograrlo.

Agradezco también a Giovanni Muñoz esposo de mi compañera de tesis, por la colaboración que nos brindó.

“Los cambios más importantes de mi vida se han producido en momentos en los que yo pensaba que todo estaba perdido.

Máximo pradera (1958) periodista español

María Isabel Arboleda

Tabla de contenido

Resumen	8
1. Planteamiento del problema	10
1.1. Descripción del problema	10
1.2. Formulación del problema	15
2. Objetivos	16
2.1. Objetivo general.....	16
2.2. Objetivos específicos.....	16
3. Justificación.....	17
4. Referente conceptual.....	20
4.1. Psicología organizacional	20
4.2. Objeto de estudio y conceptos básicos de la psicología organizacional.....	24
4.2.1. Objeto de estudio	25
4.2.2. Concepto de Sujeto	25
4.2.3. Concepto de Trabajo	26
4.2.4. Concepto de Organización.....	27
4.2.5. Administración del recurso humano	28
4.4. Los significados	33
4.4.1. El “significado” en la presente investigación	35
4.5. Competencia	36
5. Metodología.....	38
5.1. Paradigma de investigación	38
5.2. Enfoque metodológico	39
5.3. Tipo de estudio.....	39
5.4. Fuentes de la investigación.....	40
5.5. Población y muestra	40
5.5.1. Criterios de exclusión de la muestra	41
5.5.2. Criterios de inclusión de la muestra	41
5.5.3. Acercamiento con la población participante de la investigación	42
5.6. Procedimientos de recolección de la información.....	42
5.6.1. Entrevista Semiestructurada	43
5.7. Consideraciones éticas	43
5.7.1. Consentimiento informado	44

5.8.	Cronograma de actividades.....	45
5.9.	Análisis de la información.....	45
5.10.	Ruta metodológica	46
5.10.1.	Búsqueda documental y planteamiento de problema	47
5.10.2.	Delimitación de la investigación y método	49
5.10.3.	Recolección de la información.....	50
5.10.4.	Codificación y categorización de la información.....	51
5.10.4.1.	Categorías iniciales de la investigación	51
5.10.4.2.	Categorías emergentes de la investigación	53
5.10.5.	Análisis e interpretación de hallazgos	58
6.	Resultados de la investigación	60
6.1.	Definiciones o conceptos sobre la psicología organizacional.....	60
6.1.1.	Definición de psicología organizacional	61
6.1.2.	Lugar del Psicólogo en una organización.....	62
6.2.	Funciones de la psicología organizacional	63
6.2.1.	Funciones de un Psicólogo Organizacional	63
6.2.2.	Funciones de los Psicólogos en Formación en las empresas actuales	65
6.2.3.	Conocimientos y habilidades para el ejercicio profesional de la psicología organizacional en la actualidad	67
6.3.	Características de las prácticas en psicología organizacional	68
6.3.1.	Elección de la práctica profesional en el campo organizacional.....	68
6.3.2.	Experiencia en el campo de la psicología organizacional (logros y limitantes)	70
6.3.3.	Diferencias en el quehacer del psicólogo al pasar de lo teórico a lo práctico.....	72
7.	Discusión.....	76
7.1.	Definiciones o conceptos sobre la psicología organizacional	76
7.2.	Funciones de la psicología organizacional	80
7.3.	Características de las prácticas en psicología organizacional.....	86
8.	Recomendaciones	90
9.	Conclusiones	92
	Referencias.....	96
	Anexos.....	103

Lista de anexos

Anexo A. Consentimiento informado	103
Anexo B. Guion # 1	104

Lista de tablas

Tabla 1. Fuentes de la investigación _____	40
Tabla 2. Cronograma de actividades _____	45
Tabla 3. Fuentes de la investigación _____	48
Tabla 4. Instrumento de la investigación _____	50
Tabla 5. Categorías iniciales y preguntas _____	51
Tabla 6. Categorías emergentes: subcategorías de la investigación _____	54

Resumen

El presente trabajo, “Significados atribuidos por los psicólogos en formación a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional”, tuvo como objetivo general, describir los significados que atribuyen los psicólogos en formación, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional. La investigación, se llevó a cabo en el año 2015, en el marco del pregrado de Psicología. Se enmarca desde el paradigma cualitativo y como enfoque de investigación, se parte del interaccionismo simbólico, en tanto este favorece la comprensión de los seres humanos como sujetos activos en construcción, pertenecientes a una comunidad y en interacción constante con todo lo que los rodea. Esta interacción, es la que permite la comprensión de la realidad y la relación con el mundo, y por tanto la construcción de significados. La población participante fueron cinco psicólogos en formación y en prácticas en el campo organizacional. Se realizaron entrevistas semi-estructuradas, que apuntaron a la definición de psicología organizacional, a las funciones y a la práctica en este campo de la psicología. Los resultados de la investigación, se establecen desde tres categorías de análisis: Inicialmente, se engloban las definiciones y conceptos de psicología organizacional, una segunda categoría, apunta a las funciones en de un psicólogo organizacional y a la situación actual en las empresas. Finalmente la categoría tres comprende las características de las prácticas, teniendo en cuenta la experiencia de los psicólogos en formación.

Palabras clave: Psicología organizacional, psicólogo, agencias de práctica, significados, práctica, funciones.

Abstrac

This work "Attributed by psychologists in training on professional practice in the field of organizational psychology Meanings" overall objective was to describe the meanings they attribute psychologists in training, the University Corporation Minuto de Dios, on the professional practice in the field of organizational psychology. The research was conducted in 2015 as part of undergraduate psychology. It falls from the qualitative paradigm and as a research approach is part of the symbolic interaccionismos, as this promotes the understanding of human beings as active subjects in construction, belonging to a community and in constant interaction with everything around them. This interaction is what allows the understanding of reality and the relationship with the world, and therefore the construction of meaning. The participant population was five psychologists in training and practices within organizations. Semi-structured interviews, which were aimed at defining organizational psychology, functions and practice in the field of psychology were conducted. The research results are established for three categories of analysis: Initially, the definitions and concepts of organizational psychology are included, a second category, pointing to functions in an organizational psychologist and the current situation in the companies. Finally the three category comprises the features of the practices, taking into account the experience of psychologists in training.

Keywords: organizational psychology, psychologist, agencies practice, meanings, practice functions.

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

En el campo de la psicología organizacional, base fundamental del presente trabajo, se ubican, como factor de análisis, las organizaciones. Según Ortiz (2011),

Las organizaciones se manifiestan de diferentes maneras; en su forma más simple, existen como el medio que permite el alcance de objetivos y metas, entendiéndose así, que es en la unión de sus partes que se logra alcanzar metas más eficientemente que si se lo hiciera de manera aislada, por lo tanto organizaciones y personas se ven íntimamente ligadas, teniendo alta incidencia en la manera en la que las personas conciben el presente y el futuro. Las organizaciones son sistemas sociales que están compuestas por personas que ejecutan actividades que están regidas por leyes tanto sociales y psicológicas, así, se desempeñan en papeles sociales donde ocupan una posición específica (p.12).

Por su parte, la psicología, posee diversas ramas y áreas de estudio, dedicadas a reconocer las condiciones del hombre en sociedad, su interacción, comportamientos y procesos en contextos determinados. Entre ellas, pueden nombrarse algunas como: la psicología jurídica, la clínica, la deportiva, la social y la organizacional. El presente trabajo de investigación, pretendió situarse en el campo de la psicología organizacional, como se afirmó anteriormente. La psicología organizacional es “una ciencia de la conducta y otras variables humanas que emplea teorías de procesos psicológicos como la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones” (Schaper, como se citó en Martínez y Castañeda, 2006). Es entonces, desde esta disciplina, como se comprende el comportamiento de los individuos y los grupos, en el marco de la estructura de las organizaciones.

Según Martínez y Castañeda (2006) la psicología organizacional, está siendo llamada a revisar sus teorías, conceptos y métodos para que demuestre su compromiso con temas y

problemas cruciales que se presentan en el mundo actual, tales como la revolución tecnológica en las telecomunicaciones y la información (TIC), la rápida apertura comercial de los países que incrementa los cambios de bienes y servicios, la liberación de los mercados de capitales, la homogenización de las políticas en todos los países, la fragmentación de los mercados de trabajo que evidencia la aparición de nuevas formas de empleo y de relaciones laborales (Jiménez, 2013).

El fenómeno anterior, invita a explorar la mirada que tiene el psicólogo organizacional en la actualidad, sobre la disciplina en la cual se desempeña y su relación con la práctica profesional en las organizaciones. Este es el caso puntual de la presente investigación, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios (Uniminuto), sede Bello. En este contexto y con psicólogos en formación, se han tenido en cuenta algunas manifestaciones que se expresaron durante el curso sobre psicología organizacional, desde su definición y las funciones de los psicólogos en este campo ocupacional. En las clases, se observó también que algunos de ellos, antes de realizar la práctica profesional en el campo organizacional, manifestaban, al preguntarles por los saberes sobre la psicología organizacional, que el rol del psicólogo organizacional es de facilitador en la selección del personal, la revisión de las hojas de vida y la aplicación de pruebas. En este sentido, se evidenció que existe poca información sobre esta área específica de la psicología y fue, desde esta idea, que surgió el interés por realizar este estudio. Es importante aclarar que estos insumos han llegado a las investigadoras por medio de diálogos y conversaciones informales con los estudiantes que se encuentran realizando las prácticas y desde otras experiencias en la formación universitaria.

De la mano con lo anterior, se evidencia un entorno laboral cada vez más competitivo y la relación constante del rol del psicólogo a funciones de Gestión de Talento humano, aspectos

administrativos y contables. Esto puede afirmarse desde dos posiciones: una, las manifestaciones que realizan los psicólogos en formación y practicantes en el campo de la psicología organizacional, y dos, lo que se evidencia en las ofertas de trabajo en Colombia, desde los algunos portales de publicación de ofertas laborales. Entre ellas se destacan Computrabajo, Ofertas y Negocios en Colombia, Ofertas de Empleo en Activo y Trabajando Colombia, donde las funciones nombradas para que un psicólogo se ajuste a un perfil, desde el campo organizacional, se relacionan con: recibir, registrar nóminas, manejar presupuestos, coordinar exámenes médicos, realizar procesos de contratación, generar reportes de accidentes laborales, tener conocimientos en liquidación, salud ocupacional, legislación laboral y seguridad social. Es en estas situaciones cuando el psicólogo debe “idear la forma de explicitar las apreciables influencias del factor humano sobre la rentabilidad empresarial, de lo contrario, este factor seguirá ocupando planos secundarios en el orden de prioridades gerenciales” (Álvarez, 1995).

Como psicólogos en formación, los estudiantes de UNIMINUTO poseen diversos significados a partir de lo aprendido en su formación y de la experiencia en la práctica profesional. Algunos de ellos, terminan desenvolviéndose según las exigencias de las organizaciones. En este contexto, la presente investigación pretende identificar esos significados que se tejen, al iniciar la práctica profesional y encontrarse con diversas exigencias en el medio organizacional. Así como también, las concepciones que tienen de la psicología organizacional y las funciones de un psicólogo de este campo, en la actualidad.

Respecto de algunos antecedentes de investigaciones sobre el rol del psicólogo organizacional, las funciones y su práctica, es preciso destacar una investigación que data del año 1979. Se trata de un estudio sobre el papel que puede y debe desempeñar un psicólogo en el contexto laboral en Antioquia. Además, muestra la forma como las empresas lo perciben y lo que

él puede esperar de su actividad. Esta investigación nació de la necesidad de prever que el crecimiento industrial podría provocar que las dificultades humanas se multiplicaran; y de la necesidad de las empresas de profesionales del comportamiento humano para precisar el origen de diversos problemas, planear y ejecutar la investigación y solución de los mismos, así como valorar sus efectos y pronosticar el comportamiento (como se citó en Zuluaga, 2003).

De acuerdo con Betancur y Orozco (1983), en otro trabajo realizado en el Valle de Aburrá, para el año 1983, las funciones más apropiadas para un psicólogo en una empresa eran:

- ❖ Selección y promoción del personal, contribución a los objetivos y necesidades de la empresa a través del desarrollo armónico de la personalidad de sus trabajadores.
- ❖ Estudio de las causas y consecuencias de la frustración en el trabajo.
- ❖ Asesoría al área de relaciones industriales en la estructuración del programa de seguridad industrial, bienestar social y laboral.
- ❖ Asesoría a la empresa en la realización y perfeccionamiento del programa de inducción.
- ❖ Promoción de la salud mental de los trabajadores.
- ❖ Formación de monitores para la solución de problemas de aprendizaje o de desarrollo del personal.
- ❖ Determinación de las características personales exigidas para el desempeño de los diferentes oficios.
- ❖ Análisis del régimen disciplinario y determinación de sus efectos en el comportamiento del trabajador.
- ❖ Promoción de puntos de vista que sirvan de inductores para la resolución de problemas humanos.

- ❖ Introducción y utilización de técnicas para el estudio de aptitudes y su modificación.
- ❖ Asesoría a la empresa para introducir programas motivacionales.

Es un estudio realizado por Botero (2007), en el cual presenta un análisis de las situaciones de práctica en psicología organizacional, tanto desde el punto de vista de los asesores, como de los estudiantes y los gerentes de talento humano, se encontró que el espacio de la práctica resulta fundamental en la formación profesional, siendo de vital importancia el acompañamiento de los asesores, no solo en la práctica sino también lo humano (desde las preocupaciones, miedos y frustraciones de los estudiantes), al tiempo que es fundamental su soporte en el sitio de práctica.

Durante la práctica profesional en psicología organizacional, los estudiantes logran comprender las realidades del contexto laboral en las empresas, al tiempo que pueden establecer los diferentes espacios y áreas en las cuales pueden desempeñarse, siendo de gran relevancia el liderazgo como una competencia primordial en este espacio. El conocer aspectos de las empresas, la producción y los diferentes procesos que existen en una compañía, permite al estudiante aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación y su rol en la humanización de los procedimientos.

Por otro lado, puede destacarse la investigación llevada a cabo por Cárdenas (2013), en la cual explora el rol del psicólogo organizacional, inmerso en los nuevos esquemas laborales y organizacionales emergentes de la globalización. Su investigación, de tipo cualitativa con un diseño exploratorio de carácter descriptivo, utilizó la entrevista semi-estructurada como técnica de recolección de información, y el análisis de contenido como técnica de análisis. Los sujetos de la muestra fueron seis psicólogas con énfasis en el área organizacional, quienes se desempeñan

en actividades económico-productivas relacionadas con la psicología organizacional en tres organizaciones de la ciudad de Cali, las cuales se encuentran impactadas de una u otra manera por el fenómeno de la globalización.

Los resultados mostraron que los psicólogos con énfasis organizacional, identifican la necesidad de apropiarse de conocimientos técnicos y teóricos de las ciencias administrativas; destacando el dominio del lenguaje gerencial, manejo de indicadores de gestión, relaciones laborales, presupuestos, nómina, estadística, métodos de medición, entre otras; asimismo, ser conocedores de temas relacionados con el entorno competitivo, económico y comercial. Todo esto con el propósito de impactar de manera global las organizaciones a las que pertenecen.

De acuerdo con lo mencionado y explorado en diversas fuentes bibliográficas, surge el interés por reconocer, desde la perspectiva del psicólogo, su papel en las organizaciones, conforme con las necesidades y demandas laborales, con el fin de generar una reflexión sobre las actividades, habilidades y exigencias actuales en las organizaciones. Por eso, serán los psicólogos en formación de UNIMINUTO, los participantes del presente estudio, que pretende identificar los significados que, en la práctica profesional, atribuyen a la psicología organizacional.

1.2. Formulación del problema

Tras la revisión de antecedentes, las lecturas realizadas y los diálogos informales realizados con psicólogos en formación y actualmente en práctica profesional en el campo organizacional, la pregunta de investigación del presente estudio, se esboza de la siguiente manera:

¿Cuáles son los significados atribuidos por los psicólogos en formación, a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Describir los significados que atribuyen los psicólogos en formación, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional.

2.2. Objetivos específicos

Indagar acerca de los conceptos que tienen los psicólogos en formación, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sobre la psicología organizacional.

Identificar las funciones que los psicólogos en formación asumen como propias de la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional.

Identificar los conceptos asociados a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional.

3. Justificación

*El sujeto humano no procesa por procesar,
sino que procesa actuando y para actuar,
procesa viviendo y para vivir.
(Del Río y Álvarez, 1992)*

Preguntarse por los significados que los sujetos atribuyen a algo en particular, conlleva inmediatamente a comprenderlo en interacción continua con lo que les rodea. Esto significa, el otro, los otros y consigo mismos. En esta interacción, es donde el sujeto procesa la información, el conocimiento y el saber cotidiano. Esa interacción esta mediada por el lenguaje, que por medio de símbolos, logra organizar en palabras y producir un discurso coherente para comunicarse.

Todo lo que el ser humano recibe del exterior, le permite acumular ideas, conocimientos y saberes que se convierten luego en significados de su vida. Es a través de estos significados, que el ser humano explica su realidad con respecto a la de los otros en el mundo. Es por esto que el actuar humano se explica siempre en relación con otro, incluso, muchas veces se modifica por los significados que el otro acumula de su vida cotidiana y con la experiencia a través de los años. Los significados son entonces, productos sociales que surgen durante la interacción (Bruner, 1990).

El presente trabajo de investigación, surge del interés por conocer los significados que los psicólogos en formación, en el campo de la psicología organizacional, le dan a sus prácticas profesionales y a las habilidades que allí despliegan a partir de los conocimientos adquiridos durante la formación profesional. Las demandas sociales, políticas y administrativas de las organizaciones, sugieren una modificación en las concepciones, funciones y prácticas desde la psicología organizacional. Se tendrán en cuenta elementos centrales de los aprendizajes en el

transcurso de la formación universitaria, entre los que se pueden destacar la historia de la psicología organizacional, el significado y el interaccionismo simbólico, las funciones de un psicólogo organizacional en la actualidad, y la experiencia de los psicólogos en formación que se encuentran realizando las prácticas profesionales en el campo organizacional.

Con la presente investigación, se pretende obtener información básica que permita reflexionar sobre las habilidades y conocimientos que están desarrollando los psicólogos en formación de UNIMINUTO para enfrentarse a la demanda laboral que hay actualmente en el campo de la psicología organizacional, además que contribuya al fortalecimiento de una buena percepción del ejercicio de la psicología organizacional. Esto le sirve no solo al programa de Psicología, sino también a toda la universidad en general, para direccionar algunos cambios o modalidades de trabajo desde este campo específico de la psicología; finalmente esta investigación pretende reforzar nuestros conocimientos sobre el campo organizacional, ya que es nuestro interés desempeñarnos profesionalmente como psicólogas organizacionales.

El público que tendrá acceso a la información y se verá impactado, son los estudiantes investigadores y otros compañeros pertenecientes al Programa de Psicología, especialmente a los interesados en el campo organizacional. Igualmente, la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de UNIMINUTO, pues este trabajo se convierte en un insumo de referencia para próximos análisis en el campo de la psicología organizacional y las prácticas profesionales en la facultad. Se destaca que el presente estudio, puede tener utilidad para diferentes grupos de investigación en la corporación universitaria y, a nivel local, en otras universidades de Antioquia y sedes de Colombia, ya que no se encontraron antecedentes sobre este tema en particular, donde los participantes fueran psicólogos en formación que estuvieran realizando sus prácticas profesionales en el campo de la psicología organizacional.

Como psicólogas en formación, problematizar la práctica profesional desde los conocimientos de otros compañeros, se convierte en una experiencia significativa de aprendizaje, ya que aporta a la constitución de sujetos críticos de sus propios procesos y generadores de nuevos horizontes de posibilidades en la actualidad.

4. Referente conceptual

A continuación se presentan los conceptos base de la investigación, que permiten dar fundamento a los objetivos propuestos, al trabajo de campo realizado y a los componentes históricos tenidos en cuenta desde la psicología organizacional que se consideran necesarios en este estudio. Al tener en cuenta las consideraciones históricas y teóricas del tema de estudio, se hace posible una comprensión más amplia de la psicología, como una rama de la ciencia dedicada a estudiar el comportamiento humano, para direccionarla después al contexto laboral y lo que se refiere al campo de las organizaciones.

4.1. Psicología organizacional

La psicología industrial hábilmente es hija de la necesidad. Surgió por primera ocasión a raíz de la imperiosa necesidad de resolver un problema práctico, luego, las constantes crisis y exigencias estimularon su desarrollo e influjo crecientes
(Schultz, 1985, p.20)

Los inicios de la psicología organizacional datan de los trabajos realizados en los contextos militares durante la primera y segunda guerra mundial, tanto en la preparación de los soldados, así como en los procesos de selección de los mismos, en busca de un mejor rendimiento y desempeño de las operaciones en la guerra. En este contexto, la psicometría cobra una mayor participación en la medida que se desarrollan, ejecutan y se implementan pruebas de medición.

Desde las teorías administrativas clásicas surgen varios enfoques de análisis, y la posición intelectual habla de la importancia de la práctica y la investigación en el campo de las organizaciones. En este punto se destacaron Max Weber, Henri Fayol y Frederick Taylor quienes tuvieron gran influencia en los años 30. Temas como la ética laboral y las formas de poder y la

autoridad en las organizaciones tomaron importancia en la comprensión de las dinámicas de las organizaciones. Fayol se interesó por la administración de las organizaciones, mientras que Taylor prestó atención a los modelos de tiempos y movimientos que permitieran optimizar el trabajo (Molina, 2008). Los anteriores autores mencionados, realizan grandes aportes a las teorías clásicas administrativas y estas, son luego estudiadas por la psicología organizacional.

Gordon (1997) y Furnham (2001), consideran que en el siglo XX se presentaron tres momentos importantes para la psicología en las organizaciones, el primero se centró en el diseño de los puestos de trabajo y la estructura de las organizaciones, donde se especifican funciones, maquinarias, capacitaciones y se busca la uniformidad en las empresas. Un segundo momento prestó atención a las dinámicas e interacciones que se dan en los puestos de trabajo, así como en la toma de decisiones y la participación de los trabajadores en las organizaciones, en el sentido de direccionamiento. Finalmente, un tercer tiempo se integra los dos anteriores, y añade la tecnología, basándose en un orden sistémico de las organizaciones.

A partir de este último momento, se considera la importancia de las relaciones humanas y el individuo como sujeto activo de las organizaciones, por lo cual, sin dejar de lado el sentido económico y productivo, se presentan esfuerzos encaminados a comprender el sujeto en el trabajo y cómo establecer correctivos que permitan aumentar la motivación y el logro de los objetivos personales. Es así como la historia muestra la evolución que se ha dado en la comprensión y conocimiento del comportamiento humano en el trabajo y las organizaciones, si bien en un principio se habla del hombre – mano de obra, actualmente se ha logrado percibir y concebir al sujeto como un individuo que desea lograr en su trabajo un espacio de satisfacción y autorrealización personal.

Según Furnham (2001), las ideas y conceptos sobre la psicología organizacional se han dado como una respuesta a las condiciones de empresarios y condiciones sociales, económicas y políticas de un momento determinado, buscando administrar de manera adecuada las empresas y organizaciones, no solo conforme la ley, sino también en el sentido de la producción y la humanización.

Para Molina (2008), la psicología organizacional se refiere a la aplicación de los conceptos, conocimientos, habilidades, técnicas y metodologías propias de la psicología en el contexto laboral, de tal manera que todos los implicados en la empresa u organización se vean beneficiados. Asimismo, Saal y Knight (como se citó en Furnham, 2001), expresan que dentro del comportamiento laboral es necesario considerar lo relacionado con el bienestar económico, así como el psicológico, pues la vida laboral es el centro de la cotidianidad humana desde la adultez hasta la vejez. Sobre lo anterior, Molina explica que un papel importante de la psicología organizacional es considerar los procesos de selección y contratación al momento de proyectar los líderes de una organización.

Con todo lo anterior, el rol del psicólogo organizacional ha pasado también por varias etapas de evolución, ya que en un principio se centró en aumentar la eficiencia de los trabajadores en las organizaciones, y su quehacer se enfocaba en asegurar la producción a bajo costo a expensas de los empleados, sin considerar sus niveles de fatiga, cansancio y las condiciones ambientales en el trabajo.

Posteriormente, hubo una mayor carga de trabajo, pero el psicólogo pudo aportar nuevos conocimientos en el campo de la psicometría y procesos de reclutamiento y selección durante las dos guerras mundiales; luego, empezaron a reconocerse los aspectos sociales y emocionales del trabajo, y la incidencia de estos en los niveles de desempeño y productividad. A partir de este

momento, se presta mayor atención a los deseos, intereses y expectativas de los empleados, a los programas de capacitación y al desarrollo de estrategias de motivación (Molina, 2008).

Todo este proceso de evolución de la psicología y del psicólogo en las organizaciones, ha permitido que hoy día se hable de temas relacionados con el estilo de liderazgo, participación de los trabajadores, adaptación al cambio y la cultura organizacional. De acuerdo con Saldarriaga (2008), el rol del psicólogo organizacional implica una multiplicidad de conocimientos y competencias:

- Los criterios tradicionales de la organización formal del trabajo, basados en una sociedad mercantilista.
- La organización jerárquica del trabajo.
- El énfasis en la labor del psicólogo de selección de personal en mediocres condiciones, dado los altos volúmenes de rotación de personal en las empresas.
- Las características de la población a la cual se dirige la acción del psicólogo: personas con capacidades para asumir los ritmos de trabajo imperante.

Con todo lo anterior, se encuentra que el psicólogo en las organizaciones tiene un papel relevante en diversas áreas de las empresas. Procesos como selección, contratación, evaluación de desempeño, desarrollo organizacional, clima laboral, capacitación, entre otros, resultan ser algunos de los espacios en los cuales el psicólogo ha encontrado cabida, sin contar aquellas que se relacionan con el tipo de organización, como sucede con investigación de mercados, comerciales, percepción y publicidad, entre otras. Se trata entonces, de un campo dinámico, activo, cambiante y nada monótono, en el cual el psicólogo logra aportar sus conocimientos en la comprensión del medio laboral y del comportamiento humano en el trabajo, pero más allá de una

comprensión pasiva, se trata de buscar medios que le permitan el desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida integral de los trabajadores.

4.2. Objeto de estudio y conceptos básicos de la psicología organizacional

En principio, podríamos definir esta disciplina como el conjunto de áreas que se interesan por el estudio de la conducta de las personas en el lugar de trabajo, y de la práctica en las organizaciones de trabajo; o como el estudio científico de las relaciones entre el ser humano y el entorno de trabajo (Lawler y Hackman, como se citó en Díaz, 1998).

Díaz (1998) afirma que la psicología de las organizaciones consiste, además, en una ciencia aplicada, en la medida en que es definida en función de su contexto de aplicación, y no es en sí misma una de las subdisciplinas básicas de la Psicología (Arnold, Cooper y Robertson, 1995). Como tal subdisciplina aplicada, tomaría su marco conceptual de las disciplinas básicas, para solucionar los problemas del ámbito de aplicación concreto. Pero a la vez, la solución y planteamiento de estos problemas aplicados permiten, por un lado, generar conocimiento desde esta ciencia aplicada, y lo que no es menos importante, generar nuevos problemas que la ciencia básica habría de solucionar.

Peiró (1990) señala que “la psicología de las organizaciones no es una mera aplicación de los conocimientos adquiridos en la investigación de laboratorio” (p. 27). En este sentido, la psicología organizacional consistiría en una disciplina capaz de desarrollar conocimiento básico sobre el comportamiento humano individual y social, además de promover la intervención profesional dentro de este campo de aplicación, y proveer de conocimientos y técnicas a quienes han de intervenir.

4.2.1. Objeto de estudio

El objeto de estudio de la Psicología Organizacional es “(...) la explicación y predicción de la conducta del ser humano en el trabajo. Dado que las organizaciones constituyen los entornos conductuales en los que se desarrolla, normalmente, la mayor parte de esta conducta” (Díaz, 1998, p.14).

Díaz (1998) afirma finalmente que la psicología de las organizaciones, por tanto, debe preocuparse por el estudio de los procesos individuales y de las interacciones del individuo con otras unidades sociales (otros individuos, grupos, coaliciones, organizaciones), con el fin de explicar y predecir la conducta laboral y organizacional, ya sea a nivel de proceso o de resultado. Así, nos encontramos con elementos principales, componentes del objeto de estudio: el sujeto, el trabajo y la organización.

4.2.2. Concepto de Sujeto

El sujeto es definido por Arbeláez (2011) como un acontecimiento para la organización en tanto:

(...) introduce novedad con su identidad y subjetividad a la estructura organizacional, lo cual lejos de ser sofocado, puede ser complementario en un despliegue de significaciones que enriquezcan la plasticidad estructural. Por ello el reconocimiento de la fuerza instituyente que representa el individuo como tensión complementaria y no como amenaza desestructurante, contribuye en la creación de ámbitos de reflexión y conciliación que favorezcan instancias de concertación y convergencia de intereses (p.46).

Así mismo, Arbeláez afirma que

(...) cada individuo posee un modo particular de ser en el mundo y por ende una forma determinada de relacionarse con el entorno, prefigurada desde sus inicios. La integración de su ser da cuenta de sus sueños, anhelos, preferencias, motivaciones, estilos de vida, como también de eventuales trastornos y conflictos. Estas esferas, al entrar en interacción con la organización, determinan un modo de relación que variará de acuerdo con las opciones que esta ofrezca, pues la interacción sujeto-organización se enmarca dentro de la dinámica discursiva que sostiene a la organización. Pertenecer a una comunidad y a una organización implica renunciar a la satisfacción de ciertas tendencias para conservar una obra común, en este caso la viabilidad de la organización” (p.65).

4.2.3. Concepto de Trabajo

Arbeláez (2011) afirma que el trabajo puede considerarse como,

(...) un acontecimiento natural que ha acompañado el proceso de evolución del hombre, haciendo parte de su historia y estableciéndose en un signo inherente de su identidad. Desde sus inicios el ser humano ha realizado una labor de apropiación, dominación y transformación de la naturaleza, constituyéndose en la esfera que ha permitido el surgimiento de la condición humana y social del hombre. La necesidad de dominar y transformar la naturaleza hizo que esta ardua labor fuera una acción comunitaria articulada y constante, donde el esfuerzo grupal y la convivencia se hicieron necesarios para asegurar la supervivencia y el progreso como garantes de bienestar. Surgiendo así la vida en comunidad y el vínculo social como medios de satisfacción de necesidades, demandas y deseos. Este cooperativismo ha conllevado la interrelación y la dinámica de roles y acciones, que prefiguran la determinación del hombre como un ser social, un ser de encuentro, al cual le es intrínseca la acción de incluir al otro, tanto dentro de su estructuración psíquica como de su entorno, siendo a su vez un medio para satisfacer necesidades de afecto, compañía y comunicación. Estas fuerzas impulsaron el establecimiento de las sociedades como interacción comunitaria y la emergencia del trabajo como un componente fundamental en dicho proceso (p.19).

La modernidad estructura sus relaciones a través del trabajo productivo propiciando la identidad del sujeto trabajador, como una vía privilegiada mediante la cual se puede integrar a la sociedad. La emergencia del libre mercado y la asunción de vertientes individualistas donde surge el dinero como un nuevo “amo”, así como el surgimiento de la categoría del salario, devenida de la revolución industrial, hicieron que el modelo capitalista, con su implícito interés económico, englobara lo social, y que esferas como el trabajo y la tierra, adquirieran un valor comercial y de intercambio lucrativo. Esto ocasionó una importante transformación en el campo del trabajo pues se pasó del interés colectivo al particular (Arbeláez, 2011).

El giro en la consideración del trabajo se produce, sustancialmente, con la reforma protestante. Su moral laboral, basada en una concepción de dicha actividad no como un castigo, sino como un servicio divino y su consiguiente exaltación de la laboriosidad, del esfuerzo y de la disciplina laboral contribuyeron a crear, desarrollar y propagar una ideología centrada en la necesidad de realizar un trabajo regular y sistemático; mentalidad que, por otro lado, requerían los países en vías de industrialización para la consecución de una mayor eficacia y eficiencia económica (Díaz, Fuertes, Martín y otros, 2004, p.27).

De este modo se comienza a prefigurar el establecimiento de la organización como la instancia que garantiza y materializa esta nueva concepción sobre el trabajo y sobre la cual se apuntala el desarrollo de las naciones. Se generó un proceso de producción en masa que desembocó en el desmedido auge que tomó la productividad y la maximización de los recursos fabriles, durante todo el período de la revolución industrial. Este sistema permitió la emergencia de la figura del administrador, a partir de la necesidad de regular la labor de grandes grupos de personas, convirtiéndose en el eje fundamental del funcionamiento de las empresas. La concepción de hombre-trabajador que surge a partir del establecimiento de esta figura, variará dependiendo de los aspectos laborales privilegiados y del entorno cultural de cada época que rodea la inmersión de las organizaciones en la sociedad (Arbeláez, 2011).

En la misma línea, Peiró (1987) define el trabajo como un conjunto de actividades retribuidas o no, con carácter productivo y creativo, que permiten obtener, producir o prestar determinados bienes, productos o servicios, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones, de tal manera que quien las ejerce ha de aportar energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, a cambio de algún tipo de compensación material, psicológica o social. Rodríguez (1992), incluye en la definición la existencia de un contrato legal, técnico o normativo que impone restricciones a tal actividad.

4.2.4. Concepto de Organización

Díaz (1998), siguiendo a diversos autores, define a la organización:

(...) como un grupo compuesto por individuos, o por otros grupos menores, que se constituyen para conseguir una o varias metas, utilizando para ello la diferenciación de funciones y la división del trabajo. Además, tienden a establecer sistemas racionales de coordinación y dirección, y

presentan cierta permanencia temporal, y cierta delimitación espacial, tecnológica e instrumental” (p.41).

Este autor afirma que, en general, podemos asumir, con Porter, Lawler y Hackman (1975), que una organización puede definirse con base en su composición, su orientación o finalidad, su diferenciación interna de funciones, su coordinación racional y su continuidad a través del tiempo. Sin embargo, esta definición y la definición de cada una de estas características, hemos de tomarla como orientativa y no restrictiva, dado que, como veremos, no todas las organizaciones, ni cada una de ellas durante toda su existencia, mantienen tales características.

Las organizaciones están compuestas por individuos que pueden formar, a su vez, grupos. Estos individuos y grupos funcionan a modo de elementos de un sistema. Para que exista una organización, no existe un número mínimo necesario de individuos, de manera que hay autores que consideran que desde que dos individuos se asocian para conseguir un objetivo, dividiéndose el trabajo, podemos hablar ya de organización. Otros autores consideran necesaria la existencia de un gran número de miembros, tantos que la interacción social directa, cara a cara, sea imposible (Simón, como se citó en Díaz, 1998).

4.2.5. Administración del recurso humano

Como lo afirman Mondy y Noe (2005) la administración del recurso humano es la utilización de los recursos humanos orientados a la realización de los objetivos organizacionales. Dentro de ella están comprendidos los gerentes y ejecutivos de todos los niveles de la estructura organizacional.

Son muchos los factores y elementos que intervienen en el desarrollo y manejo de la administración de recursos humanos; para una buena administración, se requiere la utilización

adecuada y efectiva de todos los recursos de que dispone la organización, tomando en cuenta todas las variables que intervienen como el ambiente externo e interno, factores que implican ciertas interrelaciones con esta administración.

Las personas son de vital importancia porque ayudan al buen funcionamiento de las empresas y, dentro de ellas, la administración también, porque es la que encargada de la preparación adecuada, sostenimiento y progreso del recurso humano con el que cuentan las organizaciones. Los administradores del recurso humano, enfrentan un gran reto y es el de mantener, coordinar y controlar el buen funcionamiento de las personas dentro de la organización (Urbina, 2011).

Como lo afirma Coulter (2005), la administración de los recursos humanos tiene ocho actividades u objetivos principales que contribuyen al buen sostenimiento de la organización y para lograr mantener un buen desempeño de los empleados, logrando un éxito en los estándares de calidad de los productos o servicios. A continuación se exponen, estos ocho objetivos de la administración de los recursos humanos: ayudar a alcanzar las metas de la organización a través de planes, buen uso de las potencialidades de los recursos humanos y las competencias de la fuerza laboral existente, proporcionar a la organización, personal competente para desempeñarse en cada cargo; crear, mantener y desarrollar condiciones de desarrollo favorables para el logro de la satisfacción y de los objetivos de la organización; comunicar las políticas a toda la organización, alcanzar la eficiencia y eficacia mediante la utilización adecuada de los recursos disponibles; contribuir a que estas políticas, reglamentos y normas éticas sean consistentes para que el personal las respete, dirigir los cambios externos e internos que influyen en una organización, así como el ambiente que interactúa con los factores que compone la organización a favor de ella.

Por otro lado Chiavenato (2009) afirma que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. “Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes” (p.6).

Así mismo, los principales objetivos de la gestión del talento humano según Chiavenato (2009) son:

1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: no se puede imaginar la función de RH sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión.
2. Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
3. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas, pues no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos.
4. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.
5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.
6. Administrar el cambio: en las últimas décadas hubo un período turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.
7. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial, para las personas que trabajan allí.

Igualmente, la gestión del talento humano tiene seis procesos fundamentales. Chiavenato (2009), los define así:

1. Admisión de personas, división de reclutamiento y selección de personal:
¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa.
2. Aplicación de personas, división de cargos y salarios:
¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.
3. Compensación de las personas, división de beneficios sociales:
¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración, beneficios y servicios sociales. En estos procesos pueden participar trabajadores sociales, especialistas en programas de bienestar.
4. Desarrollo de personas, división de capacitación:
¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración. Participan de este proceso analistas de capacitación, instructores, comunicadores.
5. Mantenimiento de personas, división de higiene y seguridad:
¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye administración de la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.
6. Evaluación de personas, división de personal:
¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales.

4.3. Interaccionismo simbólico

El término “interaccionismo simbólico” fue acuñado en 1937 por Herbert Blumer, el cual afirma que la conducta de las personas, está vinculada con el significado que ellos establezcan sobre su vida y lo que los rodea, es decir, lo que cada cosa signifique para ellos y la interacción que tengan con el entorno. Es por esto que Blumer entiende que los significados se aprenden en la experiencia social interactiva que el sujeto tiene con su mundo exterior (Pons, 2010).

Dicho lo anterior se puede afirmar que el interaccionismo simbólico le ofrece a la psicología un amplio campo de estudio y exploración desde los significados que las personas adquieren desde la experiencia y en interacción con todo lo que los rodea. Los seres humanos vinculan diversos significados a las cosas, en tanto tienen la capacidad simbólica. Esto quiere decir que por medio de los símbolos, los seres humanos organizan conductas, situaciones y formas de comunicarse con lo que los rodean. Como lo afirma Pons (2010), el individuo, no es considerado como un mero receptor pasivo de estímulos, ni tampoco un procesador mecánico desvinculado de significados colectivos, al contrario, es visto como un constructor activo de significados, organizados estos de manera dinámica en torno a procesos compartidos de interacción. La sociedad, por su parte, es un tejido de interacción simbólica que crea a la persona, y la persona, a través de la interacción, crea la sociedad.

Algunos de los presupuestos básicos del interaccionismo simbólico son: los seres humanos están dotados de capacidad de pensamientos, esa capacidad se va construyendo con la interacción social que se tiene en la experiencia de la vida. Es precisamente en esa interacción en donde los sujetos aprenden los significados y símbolos que les ayudan a consolidar el pensamiento y a relacionarse con los otros seres humanos. De igual manera, estos símbolos y significados les permiten a los seres humanos interactuar, comunicarse y reconocerse como integrantes activos de una sociedad. La comunicación es un factor importante en este sentido, ya que la interacción y la interpretación de los significados, puede hacer que las personas cambien los presupuestos que tienen sobre las cosas, objetos, personas o situaciones (Pons, 2010).

Desde los presupuesto de Dewey, Pons (2010) afirma que el lenguaje es lo que posibilita el examen de la acción y la de imaginar diferentes alternativas, sin ser algo personal o privado,

sino en continua relación con los otros. La comunicación es clave para entender el pensamiento, ya que este se expresa desde el habla y es la comunicación la que permite la interacción. La interacción es el proceso fundamental que permite comprender la conciencia. El hecho de que cada persona nazca en una sociedad ya constituida con costumbres, tradiciones, convenciones, lengua e instituciones, configura su subjetividad, lo cual posibilitará la intersubjetividad, es decir, el desarrollo del pensamiento de cada individuo dentro de las diferentes interacciones sociales.

Gil-Lacruz (como se citó en Pons, 2010), afirma que el interaccionismo simbólico busca significados en la interacción de los individuos y los grupos, en los símbolos utilizados y en cómo los cambios de símbolos cambian el comportamiento de las personas:

Sus métodos de investigación preferentes son cualitativos, extrayendo el significado de símbolos, contenidos y palabras: análisis de contenido, categorizando respuestas; observación participante, en los mismos escenarios en que acontecen las interacciones de la vida social; entrevistas, grupos de discusión o análisis documentales, son algunos de los métodos de investigación utilizados. El estudio empírico se dirige a analizar los datos a partir de las propias palabras de los participantes. Esta forma de abordar la investigación implica un modo de desarrollar conceptos basado en las verbalizaciones, sin partir de catálogos de respuestas a priori e intentando comprender a las personas dentro de su marco de referencia, de ahí que se recojan sus respuestas literales. En la investigación social cualitativa la perspectiva de las personas implicadas tiene un valor fundamental, pues es lo que permitirá una comprensión profunda de aquello investigado (p.8).

4.4. Los significados

Los seres humanos siempre establecen sus actos, sus formas de relacionarse con el mundo y su vida en general, de acuerdo con lo que eso signifique para ellos. Esto explica las formas tan diversas como cada ser humano desea, siente, piensa y elige cotidianamente para su vida. Todos estos significados, se producen en la interacción con el otro, la convivencia y las experiencias que se aglutinan con el pasar de los días. Es precisamente a través de la interpretación y el

pensamiento, que los seres humanos logran modificar los significados a través del aporte de los que los rodean.

Los significados intersubjetivos se comparten dentro de un conjunto de actores, bien se trate de un grupo social concreto –un grupo cultural, religioso, profesional,...– o de la sociedad en sentido amplio. Estos significados constituyen lo que se mantiene y se comprende comúnmente de la vida de cada día o mundo vital (Schütz, 1967). Los espacios donde son aplicables estos significados compartidos representan marcos de referencia o «regiones de significado» en las cuales las personas pueden operar de manera más restrictiva, ya que en estas regiones existen supuestos compartidos que actúan como restricciones de lo que el sujeto cree y como construcciones de significado que guían y configuran su experiencia (Pons, 2010, p.8).

Desde el interaccionismo simbólico, un significado se construye desde la interacción social que se tiene con los otros individuos pertenecientes a una sociedad. El significado se deriva de la interacción con todo lo que rodea al individuo, en tanto la acción humana, la comunicación y el lenguaje, responden a la forma como los seres humanos entienden la realidad en contextos determinados. De acuerdo con Ritzer (1993):

Las personas aprenden símbolos y significados en el curso de la interacción social. Mientras las personas responden a los signos irreflexivamente, responden a los símbolos de una manera enteramente reflexiva. Los signos significan algo por sí mismos (por ejemplo, los gestos de perros enzarzados en una pelea o el agua para una persona que se muere de sed). «Los símbolos son objetos sociales que se usan para representar ("significar" u "ocupar el lugar de") cualquier cosa que las personas acuerden representar» (Charon, 1985: 39). No todos los objetos sociales representan otras cosas, pero los que lo hacen son símbolos. Las palabras, los artefactos físicos y las acciones físicas (por ejemplo, la palabra barco, una cruz o la estrella de David, y un puño cerrado) pueden ser símbolos. Las personas suelen utilizar símbolos para comunicar algo acerca de sí mismas: conducen un Rolls-Royce, por ejemplo, para comunicar cierto modo de vida (p.240).

Este autor plantea que el interés central de los interaccionistas simbólicos se sitúa en la influencia de los significados y los símbolos sobre la acción y la interacción humana. Resulta útil emplear aquí la distinción de Mead (año) entre conducta encubierta y conducta descubierta. La conducta encubierta es el proceso de pensamiento, que implica símbolos y significados. La conducta abierta es la conducta real de un actor. En ocasiones, la conducta abierta no implica una conducta encubierta (la conducta habitual o las respuestas irreflexivas a estímulos externos). Sin embargo, la mayoría de las acciones humanas implican ambos tipos de conducta. La conducta

encubierta es la que preocupa más a los interaccionistas simbólicos, mientras la abierta es la que ocupa a los teóricos del intercambio o a los conductistas tradicionales en general.

Los significados y los símbolos confieren a la acción social (que implica un solo actor) y a la interacción social (dos o más actores implicados en una acción social mutua) características distintivas. La acción social es aquella en la que el individuo “actúa teniendo en mente a los otros” (Charon, 1985, p. 130). Dicho de modo distinto, al emprender una acción, las personas tratan simultáneamente de medir su influencia sobre el otro u otros actores implicados. Aunque con frecuencia se conducen de manera irreflexiva y habitual, las personas tienen la capacidad de emprender una acción social.

4.4.1. El “significado” en la presente investigación

El concepto de significado, resulta fundamental para la psicología en la actualidad, ya que los seres humanos establecen formas de comprensión de la realidad, de acuerdo con la interacción que tengan con el medio. Es en la interacción, que se construyen los significados. Para la presente investigación, el significado se basará en los planteamientos de Bruner, leído a través de un estudio realizado por Ballesteros (2005). En él, se afirma que:

(...) debido a que la psicología está inmersa en la cultura, debe organizarse alrededor de los procesos de construcción y uso del significado, los cuales conectan al hombre y la cultura; dentro de los procesos menciona como procesos sociales la negociación de las diferencias en el significado y la interpretación. Para este autor, la cultura y la búsqueda de significado en su interior son las causas propias de la acción humana, pero al mismo tiempo afirma que la búsqueda de causas corresponde a una psicología pasada de moda (Ballesteros, 2005, p.8).

La construcción de los significados en los seres humanos, se estructura desde los contextos propios en los que se da. Según Bruner (como se citó en Ballesteros, 2005) las formas como las personas explican su realidad se asientan en los contextos en que viven, trabajan y se desarrollan en su vida cotidiana. Es precisamente en lo que se dice, o en lo que se hace y en las

características propias de los contextos, donde descansa el significado de las palabras y de las acciones. Para este autor, el significado no solamente explica el sentido que los seres humanos tienen del mundo, sino, sobre sí mismos. Es por esto que con el presente estudio se pretenden describir los significados que los estudiantes atribuyen a su práctica profesional, reconociendo las funciones, conocimientos y actitudes que esta les dota en el campo organizacional.

Bruner se convierte en un referente fundamental para la presente investigación, en tanto aporta que los significados se establecen de las relaciones con el mundo. No son formas que nacen con el ser humano, sino que se forman en consciencia con el trasegar de experiencias, interacciones y acciones. Gutiérrez, Ball y Márquez (2008), analizando los postulados de Bruner, afirman que:

Lo que el lenguaje permite es la construcción y elaboración de esa red de expectativas comunes, que en palabras de Bruner constituyen “la matriz sobre la cual se elabora la cultura”, y que conjuntamente con las experiencias directas están en la base de la construcción de las representaciones, sean éstas compartidas o no con los otros o bien las experiencias obtenidas mediante la observación del comportamiento de los demás. Por tanto, el individuo elabora representaciones de la realidad que le rodea, estructurando su propia síntesis de representaciones ajustadas a las demandas situacionales y a las metas personales, en un contexto de prácticas definidas por la cultura y su entorno (p.5).

4.5. Competencia

Día a día, las sociedades demandan profesionales capacitados y con habilidades para resolver con eficiencia las situaciones que se le plantean en su cotidianidad laboral. Esto implica no solo desarrollar las tareas propias del cargo que representa, sino y fundamentalmente, del desempeño profesional, ético y responsable. El compromiso, los valores y las habilidades, están vinculados de forma directa con la competencia profesional, que en la actualidad, permite definir los profesionales idóneos en el desarrollo de cada uno de sus puestos (Gonzales, 2002).

El concepto de competencia en el campo gerencial aparece ante la necesidad de realizar predicciones acerca de la ejecución del sujeto en su desempeño laboral (McClelland, D. 1973) y

es utilizado con fuerza a partir de los años 80 del pasado siglo siempre asociado a las características psicológicas que posibilitan un desempeño superior (Gonzales, 2002.p.3).

Diversos autores aportan a definir, desde esta perspectiva, el concepto de competencia.

Cada uno de ellos es importante tenerlo en cuenta para la presente investigación:

Gonzales (2002), trae a colación diversos autores que definen este concepto. Entre ellos, Boyatzis (1982), quien la define como un conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con la ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo. Spencer (1993), la define como una característica subyacente de un individuo, que esta causalmente relacionada con unos rendimientos efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios. Por su parte Wordruffe (1993), la define como una dimensión de conducta abierta y manifiesta que le permiten a una persona rendir eficientemente.

5. Metodología

A continuación se esboza el diseño metodológico seguido para realizar la investigación. En él se destaca el paradigma de investigación, el enfoque, las estrategias y técnicas para recolectar la información. Igualmente se mencionan algunas fuentes de consulta básica, el cronograma de la investigación y las directrices y consideraciones éticas tenidas en cuenta en el estudio.

Los planteamientos metodológicos se esbozan teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y los ideales del estudio descriptivo basado en el interaccionismo simbólico.

5.1. Paradigma de investigación

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta el paradigma cualitativo de investigación, pues este se destaca como el más adecuado para tenerlo como base.

Los acercamientos de tipo cualitativo reivindican el abordaje de las realidades subjetiva e intersubjetiva como objetos legítimos de conocimiento científico; el estudio de la vida cotidiana como el escenario básico de construcción, constitución y desarrollo de los distintos planos que configuran e integran las dimensiones específicas del mundo humano y, por último, ponen de relieve el carácter único, multifacético y dinámico de las realidades humanas. Por esta vía emerge, entonces, la necesidad de ocuparse de problemas como la libertad, la moralidad y la significación de las acciones humanas, dentro de un proceso de construcción socio-cultural e histórico, cuya comprensión es clave para acceder a un conocimiento pertinente y válido de lo humano (Sandoval, 2002, p. 15).

La investigación cualitativa, se caracteriza por ser inductiva, en tanto su proceder se basa en el hallazgo y no en la verificación; es holística, ya que concibe a la realidad social como una totalidad donde se da lugar a la significación que hacen los sujetos; es interactiva y reflexiva, puesto que se reconoce el efecto que generan las personas participantes de la investigación y en quien investiga, y viceversa; es naturalista, ya que trata de comprender los fenómenos sociales desde la mirada que tienen sus protagonistas y no impone visiones previas, puesto que quien

investiga está dispuesto a descubrir nuevos elementos que posiblemente no estén dentro de su propio sistema de creencias o cosmovisión (Aguilera, 2010).

Asimismo, la investigación cualitativa es abierta, pues todos sus hallazgos son válidos y pueden ser valiosos para acceder a las respuestas que se buscan a nuevos problemas; también es humanista, en tanto quien investiga, busca llegar a las miradas de las personas respetando sus percepciones y significaciones (Aguilera, 2010).

5.2. Enfoque metodológico

El interaccionismo simbólico, favorece una comprensión de los seres humanos, entendiéndolos como sujetos activos en construcción, es decir, como sujetos pertenecientes a una comunidad. Esa comunidad se organiza en torno a la interpretación de símbolos y significados, es decir, por medio de la interacción, se garantiza la construcción de estos, para comprender la realidad. Los sujetos, desde la palabra, cargada de significados, organizan la sociedad, sus formas de relacionarse y ver el mundo. El interaccionismo simbólico concibe la sociedad como un marco de interacción simbólica entre individuos, y al ser humano como un constructor activo de significados organizados en torno a los procesos compartidos de interacción (Pons, 2010).

5.3. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo descriptiva y de exploración, todo esto, dado que no se pretende realizar una intervención con la población participante, y todos los resultados obtenidos servirán de análisis para la problemática establecida inicialmente en el estudio.

Para Sampieri (2010), los estudios descriptivos permiten llevar a cabo el detalle de situaciones, vivencias, eventos y fenómenos, teniendo en cuenta cómo son y cómo se manifiestan, así como establecer propiedades y características importantes de personas, grupos o

poblaciones que se estudian y se analizan. Lo crucial es la recolección de información y la descripción de los datos, sin establecer cómo se relacionan estos datos, ya que esto permite aclarar las dimensiones de un suceso o contexto específico.

Por lo anterior, este tipo de estudios, se considera en especial para las investigaciones que impliquen lo social, grupos o comunidades, ya que el investigador no genera asociaciones o relaciones causales, sino que recolecta la información y luego la analiza de acuerdo con los objetivos propuestos. Por ello, este tipo de estudio permitirá abordar los significados atribuidos a la psicología organizacional, en cuanto a conceptos y funciones.

5.4. Fuentes de la investigación

Para la recolección de la información, se definieron las fuentes que se abordarían como referencia para el presente estudio. A continuación se destacan en la siguiente tabla:

Tabla 1. Fuentes de la investigación

Tipo de Fuente	Fuente
Primarias	Psicólogos en formación de UNIMINUTO, sede Bello, que se encuentran realizando su práctica profesional en el campo organizacional.
Secundarias	Material bibliográfico, tesis, artículos de revista, boletines informativos, leyes y normas.

Fuente: Propia del autor

5.5. Población y muestra

La población de referencia de este estudio está conformada por los psicólogos en formación del programa de Psicología de Uniminuto, que se encuentran realizando su práctica en el área organizacional.

Para la conformación de la muestra se escogieron cinco (5) estudiantes del Programa de Psicología, adscritos al último semestre académico y que estuvieran realizando su práctica en el área organizacional. Previo contacto con el estudiante, se procedió a realizar una entrevista semiestructurada de forma personal, con el correspondiente consentimiento informado, para que se pudiera grabar dicha entrevista.

El método de muestreo utilizado es el método no probabilístico, el cual selecciona un grupo determinado de individuos, siguiendo criterios escogidos por los investigadores, para que la información sea lo más representativa posible. Por tanto, el método seleccionado fue el opinático o intencional. Los investigadores, seleccionan la muestra a conveniencia del estudio, en tanto era necesario cumplir con algunos requisitos para ellos, entre ellos, la disponibilidad para la respuesta de los instrumentos de la investigación y la disposición para participar de forma activa y comprometida en el estudio (Barreiro y Albandoz, 2001).

5.5.1. Criterios de exclusión de la muestra

Psicólogos en formación que se desempeñan en su práctica profesional en campos de acción diferentes a la psicología organizacional (jurídico, educativo, clínico entre otros).

5.5.2. Criterios de inclusión de la muestra

La voluntariedad, es el criterio fundamental de inclusión, en tanto los participantes psicólogos en formación deben querer participar y aportar la información suficiente para el logro de los objetivos del estudio.

Dado que el objeto de estudio de la presente investigación, es la psicología organizacional, los participantes deben estar realizando la práctica en este campo.

Se tuvieron en cuenta cinco psicólogos en formación que tenían la posibilidad de responder al instrumento de forma presencial.

5.5.3. Acercamiento con la población participante de la investigación

Los encuentros con los participantes, se realizaron según la disponibilidad de los compañeros, que en todos los casos, fue en las horas de la noche en la universidad, debido a sus horarios laborales.

La forma de acercamiento inicial a la población (previo al comienzo del estudio) se dio a través de los diálogos informales durante clases compartidas y el intercambio de conversaciones en la universidad.

En los primeros acercamientos logrados con la población participante, se resalta que la mayoría son mujeres y las edades oscilan entre los 20 y 25 años. El único hombre participante de la investigación tiene alrededor de 30 a 35 años.

5.6. Procedimientos de recolección de la información

Para la recolección de la información fue necesario tener en cuenta diferentes estrategias y técnicas de la investigación cualitativa, que contribuyeron a reconocer los elementos fundantes de la investigación. Entre las técnicas se destacan la entrevista y la revisión documental para desentrañar algunos conceptos base de la psicología organizacional y su trasegar en la historia. Estas estrategias ayudaron a generar la información base y a ir delimitando los hallazgos de la misma.

5.6.1. Entrevista Semiestructurada

La entrevista es una forma especializada de obtener información, se realiza con el propósito de efectuar una investigación, un diagnóstico, o proponer un tratamiento a una problemática ya definida con anterioridad. En cualquiera de sus modalidades, la entrevista tiene un hecho en común: una persona solicita a otra para obtener datos sobre un problema o tema determinado. La recopilación de datos puede ir desde la interrogación estandarizada, hasta la conversación libre: En ambos casos se recurre a una “guía” que puede ser un formulario de cuestiones para orientar la conversación (Pérez, 2005).

Se aplicó una entrevista semi-estructurada que buscaba indagar sobre el tema objeto de estudio de la presente investigación. En la entrevista semi-estructurada, se hacen preguntas abiertas dando oportunidad a recibir más matices de la respuesta, es decir, se permite ir entrelazando temas, desde las concepciones que tenga el entrevistado y las necesidades en su comunicación, inquietudes, deseos o frustraciones que se ponen en evidencia a través de la conversación. El investigador, debe tener constantemente una actitud de escucha, esto garantiza, poder encauzar los temas de la entrevista, sin desviar su interés general (Pérez, 2005).

5.7. Consideraciones éticas

De acuerdo con la Resolución N008430 del 4 de Octubre de 1993, el Ministerio de Salud de la República de Colombia establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. A continuación se citan algunos artículos a tener en cuenta en el presente estudio, en el marco de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos.

En el artículo 5, se afirma que toda investigación que tenga como sujeto de estudio al ser humano, debe prevalecer su dignidad y protección de los derechos. Igualmente, en artículo 6 se

plantea que debe ajustarse a principios científicos y éticos que lo justifique y que dicha investigación, se realizará solo cuando el conocimiento que se pretende producir, no pueda obtenerse por otro medio. Se afirma igualmente, que se contará con el consentimiento informado por escrito y que solo se llevará a cabo cuando se tenga la autorización de los sujetos objeto de la investigación. Finalmente, el artículo 8, afirma que En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.

5.7.1. Consentimiento informado

Para la presente investigación, se proponen realizar consentimientos informados así como lo sugiere la universidad. En el Anexo A se encuentra el formato entregado a los psicólogos en formación con toda la información de la investigación. De acuerdo con la Resolución N° 008430 DE 1993 (4 de octubre de 1993) por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

En el artículo 14, se define el consentimiento informado, como un acuerdo por escrito y mediante el cual el sujeto de investigación, autoriza la participación en ella, con pleno conocimiento de los procesos, acciones y beneficios de la investigación. En el artículo 15, se manifiestan los pasos que debe tener el consentimiento informado: a) La justificación y los objetivos de la investigación. b) Los procedimientos que vayan a usarse y su propósito incluyendo la identificación de aquellos que son experimentales. c) Las molestias o los riesgos esperados. d) Los beneficios que puedan obtenerse. e) Los procedimientos alternativos que pudieran ser ventajosos para el sujeto. f) La garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento del sujeto. g) La libertad de retirar su

consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que por ello se creen perjuicios para continuar su cuidado y tratamiento. h) La seguridad que no se identificará al sujeto y que se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad. i) El compromiso de proporcionarle información actualizada obtenida durante el estudio, aunque esta pudiera afectar la voluntad del sujeto para continuar participando.

5.8. Cronograma de actividades

A continuación se plantea el cronograma de actividades tenido en cuenta en la realización del presente estudio.

Tabla 2. Cronograma de Actividades x semestre

Actividades	Semestres 2014 y 2015/1		
	I	II	III
Investigación bibliográfica			
Formulación del Problema			
Definición del Proyecto de grado			
Entrega de Anteproyecto y Aprobación			
Recolección de información			
Procesamiento de la información			
Análisis de la información			
Redacción de tesis			
Entrega de tesis			

Fuente: Propia del autor

5.9. Análisis de la información

Para analizar los hallazgos recolectados, se tuvieron en cuenta todas las respuestas de los participantes, aportadas desde las entrevistas. Seguido a eso, se realizó la transcripción de las entrevistas y posteriormente se codificaron los datos encontrados. En cada una de las preguntas,

se agruparon las respuestas más representativas para la investigación y así se formaron los primeros códigos para cada una de ellas. Con estos códigos, se formaron las categorías de la investigación o categorías de análisis que se develan en las respuestas de los estudiantes.

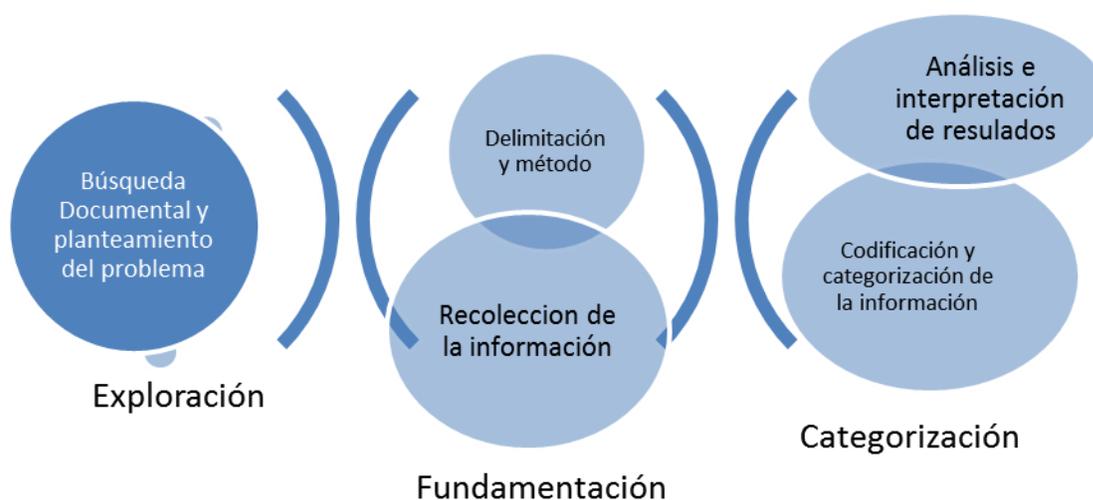
El análisis y la interpretación de la información, se realizó de forma manual desde el único instrumento aplicado: guión de entrevista semi-estructurada. A continuación, en la ruta metodológica, se describe con detalle la forma de proceder con la información recolectada y la relación con las categorías iniciales.

Para las citas textuales sacadas de las entrevistas, se utilizaron las abreviaturas: E1: estudiante 1, E2: estudiante 2, E3: estudiante 3, E4: estudiante 4 y E5: estudiante 5. Todas las entrevistas fueron realizadas en la semana del 16 al 20 de marzo, en los horarios de la noche, por la disponibilidad de los psicólogos en formación.

5.10. Ruta metodológica

Cualquier proceso de investigación se desarrolla a través de un camino, que parte del interés de los investigadores por un tema en particular, la exploración de las temáticas, la búsqueda documental, hasta la redacción de las conclusiones y recomendaciones realizadas desde el trabajo de campo y los resultados de la investigación. Este capítulo que se presenta a continuación, pretende describir el camino llevado a cabo en toda la investigación destacando cada uno de los pasos tenidos en cuenta, desde el planteamiento del problema, los objetivos para ejecutar la investigación, la recolección y el análisis de la información. A continuación se presentan las fases de la investigación:

Ilustración 1. Ruta metodológica



Fuente: propia del autor

5.10.1. Búsqueda documental y planteamiento de problema

Para dar inicio al presente estudio, se revisaron los cuestionamientos que a lo largo de la carrera se han atribuido a la práctica de la psicología organizacional por parte de las investigadoras. Algunas percepciones sobre la definición de la psicología organizacional y las funciones del psicólogo en la actualidad, motivaron la realización de este trabajo.

La búsqueda documental, se constituye en el pilar de toda investigación. Para el caso del presente estudio, se inició la revisión de documentos, artículos de revista, tesis y otras bases de datos que ayudaron a orientar el objetivo de la investigación y a ampliar el panorama, a partir de los conceptos encontrados. En la búsqueda documental, se tuvieron en cuenta diversas fuentes de información, entre ellas se mencionan algunas:

Tabla 3. Fuentes de la investigación

Tipo de Fuente	Fuente
Primarias	Estudiantes Practicantes en el campo de la psicología organizacional.
	Estudiantes de Psicología de otros campos.
	Docentes especialistas en Psicología Organizacional.
	Docentes de UNIMINUTO
Secundarias	Material bibliográfico, tesis, artículos de revista, boletines informativos, leyes y normas.
	Bases de datos de investigación

Fuente: Propia del autor

La búsqueda documental, aportó elementos cruciales para la elaboración del planteamiento del problema, ayudando a delimitar los conceptos básicos de la investigación y el enfoque que se le daría a ella. Todas las preguntas que surgen en la búsqueda y exploración de material, fueron asentadas, gracias al aporte de los docentes asesores de la investigación. Seguidamente, es desde estos conceptos básicos, que pueden estructurarse los objetivos de la investigación y los alcances de la misma.

El planteamiento del problema se logró estructurar, de acuerdo con las experiencias recogidas en semestres anteriores y más específicamente, en la materia de Psicología Organizacional. Igualmente, con el aporte de otros autores consultados, que argumentaran los presupuestos que se iban afirmando en el texto.

Finalmente, se estructura la pregunta de la investigación, que se convierte en la brújula para la formulación de los objetivos, la elección del método de la investigación y el posterior análisis de los resultados.

5.10.2. Delimitación de la investigación y método

De la mano con la descripción y la formulación del problema, se delimitaron los objetivos de la investigación, los cuales, giraron en torno a la construcción de los significados que los psicólogos atribuyen a la práctica en el campo de la psicología organizacional.

Para esto, se revisaron algunos antecedentes sobre el tema base de este estudio. Estos, permitieron abrir el panorama de acción en tanto se diferenciaron algunas publicaciones locales, nacionales e internacionales. Con este camino avanzado, se redactaron los objetivos que, como en todo proceso, sufrieron modificaciones constantes a través del proceso de la investigación.

Teniendo en cuenta que la investigación es cualitativa, fue necesario seleccionar un enfoque metodológico que permitiera encaminar los significados encontrados en los psicólogos en formación, con el área de estudio y las intenciones de los investigadores. Cada uno de los significados encontrados en la investigación, estuvieron guiados por los símbolos y signos que los sujetos, desde la palabra, creaban de su realidad. Igualmente, el interaccionismo simbólico afirma que es desde la interacción con el otro y con todo lo que nos rodea, que se construyen los significados.

El acompañamiento de las asesoras en el presente estudio, fue crucial, ya que su pericia en temas de investigación, ayudó a consolidar la propuesta con bases diferenciadoras y significativas para la formación como psicólogos en la actualidad.

Luego de esto, se inició la construcción del referente conceptual, que presenta los conceptos básicos de la investigación. Los conceptos considerados son: Psicología organizacional, sujeto, trabajo y organización, significados, talento humano, gestión del talento humano, entre otros.

5.10.3. Recolección de la información

La investigación cualitativa requiere, en todos sus presupuestos, el acercamiento a un grupo humano en un contexto determinado, para indagar sobre el tema específico. Acercarse a un grupo humano para investigar, implica indiscutiblemente la recolección de la información. Esta información, se registra de manera formal o informal, según la intencionalidad de la investigación. Para el presente estudio, se construyó un guión de entrevista como único instrumento de la investigación. Este instrumento fue aplicado a los cinco participantes de la investigación y tuvo un total de trece preguntas. Las preguntas giraban en torno a los conceptos sobre psicología organizacional, las funciones de psicólogo organizacional y la práctica profesional desempeñada por los estudiantes participantes de la investigación.

En el momento de aplicar el instrumento, se leyó la introducción, el objetivo de la investigación y del instrumento, esto, para realizar una contextualización a los psicólogos participantes. La entrevista se grabó en su totalidad, previo consentimiento del entrevistado, para después ser transcrita en documentos digitales y así facilitar su posterior análisis. La información reposa en los archivos personales de los investigadores.

A continuación se presenta un resumen del instrumento aplicado en la investigación:

Tabla 4. Instrumento de la investigación

INSTRUMENTO		
NOMBRE	OBJETIVO	OBSERVACIONES
1. Guión de entrevista	Reconocer los significados que tienen los psicólogos en formación en el campo de la psicología organizacional, sobre conceptos como trabajo, funciones de la psicología	Total de participantes: 5 Palabras claves extraídas de la aplicación del instrumento: Selección de personal, talento humano, habilidades, buen

	organizacional en las organizaciones, habilidades desarrolladas y obtenidas en la carrera respecto del campo de la psicología organizacional, perfil profesional del psicólogo organizacional y otros acervos obtenidos en la carrera a lo largo de los componentes teóricos, experienciales y prácticos alrededor de la psicología organizacional	ambiente laboral, exigencias, adaptación al cambio.
--	--	---

Fuente: Propia del autor

5.10.4. Codificación y categorización de la información

5.10.4.1. Categorías iniciales de la investigación

Antes de describir el proceso de la codificación y categorización de la información recolectada, es necesario destacar las categorías iniciales que se construyeron en la investigación, con base en los objetivos específicos planteados, previos a la realización de las entrevistas. A cada objetivo específico, se le asignó una categoría inicial. Seguidamente, a cada una de estas categorías se le asignaron unas preguntas, que corresponden al guion de entrevista y único instrumentos aplicado en la investigación. La siguiente tabla presenta una síntesis de lo mencionado y se toma como referencia para establecer las categorías finales y las subcategorías que se extraen de los datos obtenidos con la realización de las entrevistas:

Tabla 5. Categorías Iniciales y preguntas

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIAS INICIALES	PREGUNTAS
Indagar acerca de los conceptos que tienen los psicólogos en formación de la Corporación Universitaria Minuto de	Definiciones o conceptos sobre la psicología organizacional.	¿Qué es para usted la psicología organizacional? ¿Cuál considera usted que es el lugar que tiene el psicólogo dentro de una organización?

Dios a la psicología organizacional		¿Cuál es la importancia de tener un psicólogo organizacional en las empresas?
Identificar las funciones que los psicólogos en formación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios asumen como propias de la práctica profesional de la psicología en el campo organizacional	Funciones de la psicología organizacional	¿Qué alcance tiene su cargo? ¿Cómo describiría usted sus funciones al interior de esta organización? ¿Qué piensa de la demanda laboral en la psicología organizacional? ¿Cuáles son las funciones de un psicólogo organizacional? ¿Qué tipo de conocimientos y habilidades deben tener los profesionales que desean ejercer la psicología organizacional en la actualidad?
Identificar los conceptos asociados a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional.	Características de las prácticas en psicología organizacional	¿Cuáles han sido las limitantes que usted ha encontrado en la empresa para ejercer su práctica profesional como psicólogo organizacional? En su práctica actual ¿qué diferencias encontró en el quehacer del psicólogo, en el campo organizacional, al pasar de lo teórico a lo práctico? ¿Cómo ha sido su experiencia en el campo de la psicología organizacional? ¿Por qué eligió la práctica en el campo organizacional? ¿Ha cambiado el significado que usted tenía de la psicología organizacional? ¿Por qué? ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la práctica de psicología en el campo organizacional? ¿Cuáles son los aspectos que usted resalta de su práctica en psicología organizacional? ¿Cuál es la importancia de tener un psicólogo organizacional en las empresas?

Fuente: propia del autor

La anterior tabla, muestra la relación existente entre cada objetivo planteado, las preguntas que respondieron los psicólogos en formación y la categoría a la cual apunta el objetivo. Las categorías iniciales fueron:

- Definiciones o conceptos sobre la psicología organizacional.
- Funciones de la psicología organizacional
- Características de las prácticas en psicología organizacional

Con base en estas categorías iniciales, se empieza la etapa de organización de la información y codificación de las respuestas recolectadas por medio del instrumento.

5.10.4.2. Categorías emergentes de la investigación

Finalizada la recolección de la información por medio de la guía de entrevista semi-estructurada, se pasó a la organización de la información recolectada. Para esto se realizó una codificación abierta del instrumento aplicado. Los resultados del instrumento, se examinaron detalladamente, advirtiendo las diferencias y similitudes que sobresalían en las respuestas aportadas por los psicólogos en formación. El objetivo de la codificación abierta es:

(...) generar un conjunto emergente de categorías con sus propiedades que se ajusten a los datos, funcionen y sean relevantes para integrarlas en una teoría- Para alcanzar este objetivo se comienza con la codificación abierta, que es codificar los datos de todas las maneras posibles. Otra forma de expresar esto es "dejar correr los datos libremente". Se codifica para todas las categorías en las que puedan encajar los datos, codifica diferentes incidentes en tantas categorías como sea posible. Nuevas categorías emergen y nuevos incidentes encajan en categorías ya existentes. Se puede incluso codificar para lo que no está obviamente expresado. Esto maximiza la posibilidad de permitir que los mejores "ajustes", los que mejor funcionan, y las relevancias centrales emerjan por sí mismos. Esto minimiza cualquier "desvío", ya sea por el pensamiento preconcebido o por el entrenamiento latente, que pueda introducirse en los datos, forzando o distorsionando su significado (Glaser, 1975, p.2).

Para iniciar la codificación, se realizó una tabla de codificación en Excel. En ella, se ubicaron las respuestas de los psicólogos. Seguido a esto, se ubicaron debajo de cada respuesta los conceptos más importantes y que respondían directamente a la pregunta, pues en ocasiones, había respuestas muy largas que no apuntaban a lo que se preguntaba.

Luego de analizar las cinco entrevistas, se pasarón a una tabla adicional en la que se resumieron los códigos con mayor significado para los objetivos de la investigación y las categorías planteadas inicialmente. Estos se seleccionan desde las estructuras de significados presentes en las respuestas de los entrevistados. En este aspecto y como investigadoras, fue

necesario comparar constantemente las respuestas, releerlas y poder seleccionar objetivamente la información para establecer la subcategoría de la investigación. Como lo afirma Glaser (1975),

La codificación abierta fuerza al investigador a pensar y trascender la perspectiva empíricamente involucrada de sus notas de campo. Permite, además ejercitar la sensibilidad teórica en su máxima extensión, en tanto permite probar suerte en el intento de generar códigos que- puedan encajar y funcionar. Las comparaciones constantes literalmente fuerzan la generación de códigos (p.3).

Finalmente, estos códigos fueron los más representativos y aportaron las categorías emergentes de la investigación, que, de acuerdo con las inicialmente planteadas, se convirtieron en subcategorías. La tabla final se muestra a continuación:

Tabla 6. Categorías emergentes: Subcategorías de la investigación

Códigos/Preguntas	Citas	Códigos asociados	Categorías emergentes (Subcategorías)
1. ¿Qué es para usted la psicología organizacional?	Rama psicología acompaña procesos y procedimientos empresa. Selección personal y pruebas psicotécnicas. Elegimos y reclutamos talento humano. Humanizar procesos de selección. Mejorar clima laboral y condiciones de trabajo. Rama psicología procesos empresa. Alguien entienda a las personas.	Conceptos/ funciones/ psicólogo (rol, lugar que ocupa)	Psicología organizacional: Selección y humanización de talento humano para la organización.
2. ¿Cuáles son las funciones de un psicólogo organizacional?	Selección de personal, Trabajo sociodemográfico, Asesorías Psicológicas con familias, talleres de crecimiento personal. Reclutando talento humano, búsqueda hojas vida, aplicación de pruebas, interpretación de pruebas, manejo del clima, actividades de bienestar, salud ocupacional, aportar estilos de liderazgo, Mirar	Funciones/gestión humana/psicólogo	Selección de personal y bienestar de los trabajadores en la empresa

	proceso empresa desde la parte mental, Gestión del talento humano		
3. ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la práctica de psicología en el campo organizacional?	Trabajos con personas, trabajos con grupos asesorías psicológicas. Reforzar conocimientos, Conocer campo a desempeñarse, Aprender el funcionamiento de la organización	Funciones /psicólogo/	Práctica: reforzar conocimientos y trabajar con personas.
4. ¿Por qué eligió la práctica en el campo organizacional? ¿Cuál considera usted que es el lugar que tiene el psicólogo dentro de una organización?	Me gusta el tema, Demanda laboral, Para aplicar la Psicología en lo empresarial y administrativo. Experiencia en lo laboral, Por la remuneración económica. Abordar otro campo de estudio en la psicología	Visión profesional/lugar que ocupa/rol	Elección práctica: Demanda laboral y económica, experiencia en otro campo.
5. ¿Qué percepción tenía de la psicología organizacional antes de estar realizando sus prácticas profesionales?	Percepción limitada, Percepción utópica. Difícil, Selección de personal.	Concepto /funciones	Psicología organizacional: selección de personal.
6. ¿Qué alcance tiene su cargo? ¿Cómo describiría usted sus funciones al interior de esta organización?	Grande, soy la psicóloga de la empresa. Soy libre de elegir y decidir actividades. Es limitado por el tiempo. Alcance valedero, hacer propuestas para mejoramiento.	Rol/lugar que ocupa/	Alcance del cargo: Elegir, proponer, mejorar
7. ¿Qué piensa de la demanda laboral en la psicología organizacional?	Buena oferta. Supremamente buena. Muy alta. Campo más favorable, Campo de demanda más alta en la psicología	Visión profesional/lugar que ocupa/rol	Demanda Laboral: Alta y favorable en la actualidad.

<p>8. ¿Cuáles son los aspectos que usted resalta de su práctica en psicología organizacional? ¿Cuál es la importancia de tener un psicólogo organizacional en las empresas?</p>	<p>Habilidades sociales. Saber pruebas psicométricas. Comprender el comportamiento humano. Cultivarse, aprender cada día más, Desplegar las capacidades. El status que me dan en el cargo. Bienestar de la empresa</p>	<p>Conceptos/funciones /preparación</p>	<p>Psicólogo organizacional: Habilidades sociales, capacidad de superación y bienestar a la organización.</p>
<p>9. ¿Cuáles han sido las limitantes que usted ha encontrado para ejercer su práctica profesional como psicólogo organizacional en la organización?</p>	<p>Trato de diversas personalidades. Observación y vigilancia de lo realizado en la práctica. Presión del sistema, El presupuesto para las actividades.</p>	<p>Demanda laboral/rol psicólogo/</p>	<p>Limitantes práctica: Vigilancia y control de los superiores, presión del sistema y trato de diversas personalidades.</p>
<p>10. En su práctica actual ¿qué diferencias encontró en el quehacer del psicólogo, en el campo organizacional, al pasar de lo teórico a lo práctico?</p>	<p>Muchas. Lo teórico se aleja de lo práctico. Los conocimientos de la teoría me han servido para la práctica. No hay profundización desde la universidad. Aplicar todo lo teórico. La teoría que vi en la universidad, se complementa con la práctica.</p>	<p>Preparación/conceptual</p>	<p>Teoría y práctica se complementan para ofrecer calidad.</p>
<p>11. ¿Ha cambiado el significado que usted tenía de la psicología organizacional? ¿Por qué?</p>	<p>Si ha cambiado, cambia el panorama, se abren nuevas posibilidades, trae conocimientos. Si cambia. Ahora se participa diferente en la organización, no solo para calificar una prueba. Sí. Se amplía el conocimiento que se tenía de ella. Es un trabajo en conjunto.</p>	<p>Funciones/concepto</p>	<p>Cambio de significados: Se amplían los conocimientos y llegan nuevas posibilidades de comprensión.</p>
<p>12. ¿Qué tipo de conocimientos y habilidades deben tener los</p>	<p>Pro actividad, Creatividad, Paciencia. Manejo de las emociones. Participación. Persona con don de gente.</p>	<p>Cualidades/rol Psicólogo/ funciones</p>	<p>Conocimientos psicólogo organizacional: Innovador, paciente</p>

profesionales que desean ejercer la psicología organizacional en la actualidad?	Innovadores. Saber de pruebas psicotécnicas, capacidad de adaptación. Saber interactuar con los demás, Saber escuchar,		con capacidad de interactuar con los demás.
13. ¿Cómo ha sido su experiencia en el campo de la psicología organizacional?	Gratificante: Bagaje cultural y manejo de personas. Comprender como se manejan los procesos. Gratificante, Puedes influir en otras personas.	Lugar que ocupa/	Experiencia: Gratificante

Fuente: Elaboración propia

Finalizada esta categorización, cada categoría emergente o subcategoría general de la investigación, fue relacionada entre sí y ubicada en las categorías iniciales de la investigación. Así, se pudo encontrar un sentido al texto final de hallazgos de la investigación, posibilitando la comprensión de los elementos constituyentes de los significados atribuidos a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional.

A continuación se observa en la siguiente tabla:

Tabla 7. Categorías y subcategorías finales de la investigación

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS EMERGENTES
1. Definiciones o conceptos sobre la Psicología Organizacional	Definición de psicología organizacional
	Lugar del psicólogo en una organización
2. Funciones de la Psicología Organizacional	Funciones de un psicólogo organizacional
	Funciones de los psicólogos en formación en las empresas actuales
	Conocimientos y habilidades para el ejercicio profesional de la psicología organización en la actualidad

3. Características de las prácticas en la psicología organizacional	Elección de la práctica profesional en el campo de la organización
	Experiencia en el campo de la psicología organizacional (logros y limitaciones)
	Diferencias en el quehacer del psicólogo al pasar de lo teórico a lo práctico.

Fuente: Propia del autor

5.10.5. Análisis e interpretación de hallazgos

El punto de partida para la interpretación de los resultados en la presente investigación fue la codificación de los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento, la búsqueda documental y la consulta de conceptos base de la psicología organizacional, para realizar una comparación de toda la información encontrada. En este proceso, se extraen los conceptos básicos y se destacan los significados que los estudiantes aportan a la investigación (algunos de forma textual). Igualmente se tienen en cuenta los demás conceptos articuladores que los estudiantes compartieron con los investigadores en apreciaciones o ampliación de la información solicitada en la entrevista semi-estructurada.

Para iniciar el análisis de los resultados, se tomaron algunas de las subcategorías, es decir las categorías emergentes encontradas en la codificación de los datos obtenidos en el instrumento. Seguido a esto, se inició la descripción de cada una de ellas, basándose en las transcripciones realizadas con anterioridad. En este proceso, se entrelazaron los conceptos claves para darle forma al texto, introduciendo los aportes de diferentes autores que han definido la psicología organizacional y la relación con las prácticas en la actualidad.

En las categorías construidas, se propuso una introducción general, un desarrollo donde se presentan los testimonios de los psicólogos en formación frente a esa categoría establecida y,

finalmente una conclusión que permite destacar los significados que los estudiantes atribuyen a la categoría específica desarrollada.

Para el contraste con los autores, se referenció el referente conceptual y los antecedentes base de la investigación. Con ellos se interpretaron cada una de las categorías y subcategorías finales que, ayudan a expresar lo que los estudiantes entienden desde los significados atribuidos a la práctica en el campo de la psicología organizacional.

6. Resultados de la investigación

El significado es solo una de las zonas de sentido, la zona más estable y precisa. Una palabra adquiere su sentido a partir del contexto en que aparece; en diferentes contextos cambia su sentido.
(Vygotsky, 1995, p. 222)

A continuación, se presentan las tres categorías finales de la investigación, cada una con sus subcategorías de análisis, acompañadas de las respuestas de los estudiantes y la interpretación desde los significados evidenciados en las entrevistas realizadas. En ellas se muestran los procesos de identificación que los psicólogos en formación han tenido a nivel conceptual, social, emocional, identitario y cultural de la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional y los demás conceptos que circulan en esta interacción con los que los rodean: jefes, compañeros de trabajo, pacientes, empleados.

6.1. Definiciones o conceptos sobre la psicología organizacional

La psicología organizacional, como campo de estudio de la psicología, presenta, en quienes la estudian, diversas definiciones y conceptos asociados desde la interacción en la universidad y la práctica profesional. En los significados que los estudiantes mencionan de ella, se observa un interés de expresarlos desde los sentimientos, emociones y experiencias con respecto a este campo ocupacional de la psicología. La siguiente categoría, pretende mostrar la definición que los psicólogos en formación tienen sobre la psicología organizacional y el lugar del psicólogo en una organización.

6.1.1. Definición de psicología organizacional

Al preguntarles a los psicólogos en formación sobre la definición que tienen de psicología organizacional, se destaca que los participantes, tienen una definición, no desde el concepto como tal que a ella refiere, sino desde el ejercicio profesional de la misma. Es decir, la respuesta aportada por ellos, apunta a las funciones que desarrollan en el campo organizacional, lo cual comprende actividades como el proceso de reclutamiento y de selección de personal, como se observa a continuación:

- *“Es un enfoque o un campo de acción, en el cual no solamente aplicamos pruebas o hacemos entrevistas (...)” (E1).*

- *“La psicología organizacional para mí es un campo multidisciplinario, donde aparte de que elegimos y reclutamos eh, el talento humano para las organizaciones, también velamos por el bienestar de las personas que trabajan allí” (E3).*

Otras respuestas de los psicólogos en formación, definen a la psicología organizacional de acuerdo con los procesos que se llevan al interior de determinada organización.

- *“La psicología organizacional es aquella rama de la psicología que acompaña los procesos y procedimientos en las empresas” (E2).*

- *“Para mí la psicología organizacional es el área, o la rama de la psicología que se encarga de todos los procesos, que, que sea hacen en una empresa, en... una organizacional” (E5).*

Es de resaltar que la palabra humanizar cobra gran importancia en la comprensión de la definición de psicología organizacional, puesto que se entiende, según lo manifiestan los participantes que es una habilidad que diferencia al psicólogo de otro profesional:

- *“Para mí la psicología organizacional es la encargada de humanizar los procesos de selección donde no solo vamos a seleccionar personal, porque eso lo puede hacer cualquier personal administrativo sino darle la humanización y hacer un buen análisis del individuo” (E4).*

6.1.2. Lugar del Psicólogo en una organización

Al preguntarles a los participantes, sobre el lugar del psicólogo en una organización, las respuestas encontradas se pueden clasificar desde dos puntos de vista: una que se acerca al ideal del bienestar y la consecución de las funciones del psicólogo en la organización; y la otra que se establece desde las demandas laborales actuales en la agencia de práctica específica del entrevistado. Veamos:

-“El psicólogo organizacional, ocupa un lugar primordial en toda organización, o sea, sin el psicólogo, yo creo que la organización, no podría, eh... no podría ser, porque el psicólogo es quien se encarga del bienestar de la persona” (E4)

-“El psicólogo se encarga de recolectar, o de incluir dentro de la organización, el mejor material humano, las mejores personas para trabajar dentro de la compañía, y aparte de que se encarga de ese reclutamiento también se encarga de que esas personas, permanezcan dentro de la compañía, eh..., otorgándoles el mejor trato y..., el mejor trato”(E4).

Los estudiantes destacan, que el psicólogo, debido a las múltiples demandas sociales y laborales, debe ejercer funciones que restringen sus capacidades y proyecciones en una organización:

-“Bueno, el lugar del psicólogo, dentro de la organización, lastimosamente, el lugar del psicólogo organizacional, con el pasar de los tiempos, se ha ido... como haciendo menos necesario, (...) lastimosamente el psicólogo no se ha dado como ese lugar o... no se ha ganado como ese respeto, precisamente porque únicamente nos encargamos o se encargan de hacer procesos de selección olvidan de todo lo que hay detrás de una organización, ¿cierto?” (E1).

Otros de los significados atribuidos, se refiere al lugar del psicólogo, como algo que *“lastimosamente, con el pasar de los tiempos, se ha ido... como haciendo menos necesario” (E1)*. La experiencia puntual del entrevistado, se ubica en la empresa en la que está realizando la práctica, manifestando que otros profesionales, entran a realizar las funciones que se asumen que son de psicólogo, pues según el estudiante, la empresa solo cree que el psicólogo organizacional existe

para contratar y seleccionar el personal, pero, en palabras del estudiante, *“olvidan de todo lo que hay detrás de una organización”*. En este sentido, se evidencia una visión de la función del psicólogo que, desde la experiencia y en su lugar de práctica, se reduce a la selección. En la definición que el estudiante hace, también menciona que esto es, en parte responsabilidad del psicólogo, pues *“lastimosamente el psicólogo no se ha dado como ese lugar o... no se ha ganado como ese respeto, precisamente porque únicamente nos encargamos o se encargan de hacer procesos de selección olvidan de todo lo que hay detrás de una organización”* (E1).

6.2. Funciones de la psicología organizacional

En esta categoría, se presentan los significados atribuidos a las funciones de un psicólogo organizacional. En ellas, se relacionan las funciones, producto de la construcción teórica durante la formación universitaria y las asignadas en las agencias de prácticas. Finalmente, se describen los conocimientos y habilidades para el ejercicio profesional en la actualidad en las organizaciones.

6.2.1. Funciones de un Psicólogo Organizacional

En las funciones que los psicólogos en formación atribuyen a un psicólogo organizacional, se observa un énfasis en la selección del personal, que aunque acompañada de otras funciones, es la más relevante en el quehacer cotidiano del psicólogo.

-“(...) la de selección, ¿cierto?, que otra función hay... el clima organizacional, el trabajo socio..., sociodemográfico, se hacen asesorías psicológicas con las familias, eh..., talleres de crecimiento personal, lo que me entregaron a mí, prácticamente fue selección de personal, ¿cierto? (E1)

Otra de las funciones que se destaca en las definiciones y que se utiliza expresándolo de otra manera a la selección, es el reclutamiento. Según los participantes, este proceso inicia con la búsqueda de las hojas de vidas, la aplicación de las pruebas y la interpretación de ellas:

-“Bueno, específicamente o básicamente el psicólogo organizacional eh, trabaja reclutando el talento humano para la empresa, ¿cómo qué?, búsqueda de hojas de vida, eh..., entrevistas, aplicación de pruebas, interpretación de pruebas, manejo de clima”(E3)

Los psicólogos en formación manifiestan también, que las funciones de un psicólogo, parten de la forma de proyectarse a los otros, en este aspecto, se observa que priman las características del psicólogo en el trabajo en equipo y en el liderazgo que pueda impactar en la organización:

-“Las funciones de un psicólogo organizacional son desde su análisis crítico, desde la mirada que pueda aportar crítica también, y la escucha activa realizar ciertos procedimientos (...)” (E4)

En las definiciones, se evidencia también, la preocupación por un psicólogo integral, que tiene que diferenciarse en relación con los demás existentes en las organizaciones:

-“(...)que puedan aportar a que la empresa mejore en los procesos tanto sea de selección, tanto sean de formación o en el mismo sentido también cuando está contribuyendo al mejoramiento del clima laboral en el empleo, cuando está aportando a los estilos de liderazgo, o sea la idea es que el psicólogo organizacional sea tan integral que pueda desempeñarse para realizar una actividad tanto administrativa, que sería en este caso la de selección pero que no deje de lado que la psicología está de por medio y realice un buen análisis crítico de todas las situaciones que se puedan presentar en el contexto laboral” (E4)

Además se puede observar en las expresiones anteriores y las que se presentan a continuación, que los psicólogos en formación más que hablar de funciones, hablan de competencias que deben tener o que se le atribuyen a la psicología organizacional, teniendo en cuenta el concepto de competencias propuesto por Rodríguez y Feliú (como se citó en Gonzáles,

2002), esta se define como: “Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad” (p.2).

-“Velar por el cumplimiento de la rigurosidad del proceso, desde su corriente, es decir, que no se salga de lo que tiene que hacer, porque muchas eh... hondan en cosas administrativas, que no tiene nada que ver, el psicólogo organizacional da cuenta de que su proceso eh” (E2).

Los participantes, se acercan también, como en la subcategoría del lugar del psicólogo en la organización, al concepto de bienestar. En este concepto, se incluye tanto la humanización de los procesos, como la preocupación constante por el ser humano dentro de la organización, el clima laboral y la satisfacción en el lugar de trabajo:

-“las funciones son, eh... selección de personal, el trabajo... pues el bienestar de los trabajadores, mmm..., en si es como el ayuda en recursos humanos, gestión del talento humano, el apoyo en pro del bienestar de los trabajadores, es básicamente eso” (E3).

6.2.2. Funciones de los Psicólogos en Formación en las empresas actuales

Las empresas actuales demandan a los psicólogos en formación múltiples funciones, que van de acuerdo al contexto de cada empresa y a las necesidades que tengan los directivos en ella. A continuación se presentan los relatos que los entrevistados hacen de las diversas actividades que desempeñan, a través de las funciones de selección, reclutamiento y programación de actividades al interior de la organización. En las respuestas de los estudiantes, no se observa una alusión especial a las funciones que realizan en la organización, sino al cargo asignado por la empresa y algunas actividades planeadas:

-“Actualmente yo ya me estoy desempeñando como consultora de gestión humana, (...) yo era la encargada del reclutamiento eh..., de cargos nivel básico. (...) en la empresa donde me encargaba de todas las actividades de bienestar, entonces eh mi cargo, tenia, un alcance bastante grande a diferencia de otros practicantes, pues que la verdad no los

dejan hacer mucho, yo era muy libre de... de elegir qué cosas podía hacer y que no, eh” (E2).

En los significados atribuidos a las funciones en las organizaciones actuales, se observa un interés por diversificar las actividades que realizan al interior de la organización, manifestando el cambio en la monotonía, un clima laboral más agradable para los empleados y un trabajo por el bienestar del empleado:

-“(...) a la hora de trabajar con los empleados en las actividades de bienestar,(...). (...) el objetivo de las actividades era lograr que las personas que trabajaran en la organización, trabajaran en equipo,... exploraran su creatividad y pusieran el trabajo (...) en un nivel diferente, ósea que dejaran la monotonía, (...), sin afectar, (...) su rendimiento y su trabajo, también hicieran actividades que les garantizara un respiro o un ambiente diferente al cual estaban acostumbrados (E2).

Otras de las respuestas encontradas, se destacan en el paso a paso del reclutamiento, es decir, la selección sigue siendo la función principal y por la cual los estudiantes manifiestan mayor identificación en las organizaciones:

-“Pues mi cargo, está en la base del filtro, es decir, la compañía, esta estructura de la siguiente forma en la que yo estoy: hay un... área de citación, que son las que se encargan de llamar a la gente, mmm y decirle que vengan a la entrevista, pues porque ya hay un reclutamiento por parte de otra área, o por bolsas de empleo, porque llamaron a la empresa, porque los recomendaron” (E4).

Finalmente, mientras una de las compañías en las que los practicantes están, tiene un manual de funciones adecuado a sus necesidades, otros de los psicólogos en formación, manifiestan que nunca les indicaron de forma escrita cuales eran sus funciones y que, además, la compañía no cuenta con un manual de funciones. La mayoría de los jefes inmediatos, manifiestan las funciones de forma verbal, entre ellas destacan:

Trabajar el proceso de inducción y entrenamiento modificar y montar un nuevo proyecto sobre inducción para los nuevos empleados.

Esporádicamente realizar selección de personal y aplicar el manual de cargos, pero nunca le explicaron cómo funcionaban el manual de cargos. Se suponía que ya estaba listo, pero no fue así y le tocó implementarlo a ella.

6.2.3. Conocimientos y habilidades para el ejercicio profesional de la psicología organizacional en la actualidad

Según los estudiantes, los conocimientos y habilidades que debe tener un psicólogo organizacional, van en dos vías: la primera, con respecto a las habilidades para la vida, para las relaciones con los demás y el establecimiento de buenas prácticas laborales. Y la segunda con relación a los procedimientos, los conocimientos propios de la profesión y el manejo de los empleados en la organización. Veamos la primera:

-“Proactividad, creatividad, y muchísima paciencia, bueno, en cuanto a emociones, (...) persona, con don de gente, una persona proactiva, una persona creativa, creativa, porque debe tener cualidades a la hora de crear proyecto” (E4).

-“La habilidad de comunicare con otro, de saber en... comprender al otro, eh...tolerar la frustración porque a veces, es vital entender eso, así uno esté en la práctica, uno se frustra, uno tiene que tolerar, adaptarse al trabajo” (E3)

-“La parte humana, como el saber interactuar con los demás, (...) tener una personalidad (...) ser más... paciente... eh... paciente, relacionista pues de forma positiva, (...) capaz de escuchar y... poder atender, a tanta gente que se puede encontrar en una organización sin importar el cargo, sin importar....” (E5).

La segunda clasificación de las respuestas tiene que ver con los conocimientos propios del quehacer del psicólogo en la organización, en ellos se incluyen los documentos, acciones y directrices en casos especiales. En las definiciones también se incluye los conocimientos de leyes e instrucciones actuales para este campo ocupacional:

-“(...) en cuanto a procesos internos, también debemos ser personas bastante instruidas, que nos guste estudiar, que queramos indagar cada vez más sobre los cambios eh..., dentro de las organizaciones, cambios legales, cambios en cultura, si?, que estemos cada vez innovando e instruyendo acerca de todo esto” (E4).

-“(...) saber de pruebas psicotécnicas, saber leerlas, analizarlas, tiene que saber dimensionar al aspirante al cargo y aterrizarlo en la línea o en el cargo para el cual este siendo buscado”, tiene que saber también (...) su razonamiento clínico” (E3).

Una de las respuestas que vale destacar, es el conocimiento del aprendizaje constante, en tanto los psicólogos reconocen la importancia de estar actualizados y de re contextualizar todas las acciones que realizan en la cotidianidad, pues la cultura organizacional esta siempre en constante evolución y ellos deben ir a la vanguardia de todos estos procesos, adaptándose de forma rápida. Sería una de las habilidades de los psicólogos en la actualidad:

-“(...) buscar espacios de aprendizaje, porque uno todo el tiempo está aprendiendo, hoy sabes una cosa, pero mañana la empresa cambio una... estructura organizacional, entonces tienes que cambiar todo lo que hacías y lo que sabías, entonces también la... la capacidad de adaptarse es bien valiosa” (E3)

6.3. Características de las prácticas en psicología organizacional

Las prácticas en psicología organizacional, se destacan por diversas características. Entre ellas, los motivos por los cuales los estudiantes eligieron este campo de la psicología para realizar las prácticas profesionales, los logros y limitaciones que han tenido en el proceso con las organizaciones y las diferencias en el quehacer el psicólogo organizacional al pasar de la teoría a la práctica. Todos estos significados, se describen a continuación.

6.3.1. Elección de la práctica profesional en el campo organizacional

Los significados atribuidos a la elección de la práctica profesional, tienen que ver con la afinidad del trabajo en las empresas, las funciones que se realizan allí y el interés en un campo diverso que tiene mucha acogida en la actualidad:

-Bueno, (...) elegí realizar mi práctica en ese campo porque me llamó la atención, (...) Me parece a mí que es un campo que tiene mucha acogida (...) (E2).

Los estudiantes también mencionan la importancia de este campo, y la novedad de aplicar los conocimientos clínicos que tenían, en algo administrativo, como lo es una organización. En

este aspecto, manifiestan haber tenido la oportunidad de comprobarlo a través de la práctica profesional:

-“Me llamaba mucho la atención el hecho de que uno pudiera aplicar, psicología... en algo que... es considerado solamente operacional, empresarial y administrativo, o sea, yo quería ver qué, qué parte de la psicología cabía en estos procesos, eh y como uno podía poner su raciocinio clínico, como uno podía ver la estandarización de un proceso desde, pues desde otra parte, y... tuve la oportunidad del, de poder hacerlo” (E3).

Uno de los entrevistados, manifiesta que fue en las clases tomadas en la universidad, donde surgió el interés por realizar la práctica en este campo especial. En este sentido, puede afirmarse que los espacios de conceptualización brindados por la universidad, le abren campos diversos a los estudiantes, que les permiten reconocer otras realidades posibles para la vida profesional, social o académica:

-“Elegí la práctica en el campo organizacional, porque en la clase de psicología organizacional, me llamó mucho la atención (...), ahí fue donde descubrí que el psicólogo organizacional no solo se encarga de hacer entrevistas, entonces quería explorar, ese, ese campo tan bonito y tan chévere como lo es la psicología organizacional (E4).

De la mano de lo anterior, el entrevistado también manifiesta que al elegir este campo para la práctica profesional, tiene la posibilidad de explorar diversos aspectos de otros campos de la psicología, pues el psicólogo organizacional, debe hacer educativa, clínica, social, entre otras:

-“(...) el psicólogo organizacional, hace social, hace clínica, hace educativa, eh, hace de todo, entonces eh... es muy chévere, o sea, es muy bonito” (E4).

Uno de los participantes manifiesta que la remuneración económica, fue otro de los motivos por los cuales escogió realizar la práctica en el campo organizacional.

-“Y además, por la parte económica también, ya no es lo mismo hacer la práctica en un espacio clínico donde no tienen ningún tipo de remuneración económica, que hacerla en un campo organizacional” (E5).

6.3.2. Experiencia en el campo de la psicología organizacional (logros y limitantes)

Al preguntarles a los estudiantes por los logros obtenidos en el proceso de la práctica en el campo organizacional, los significados que se manifiestan, se desarrollan sobre la idea de que ha sido un trabajo muy productivo y gratificante, con dificultades, pero con muchos aprendizajes que quedan para la vida y las próximas experiencias en este campo ocupacional:

- “La describo como algo que ha sido muy gratificante y a la vez en ocasiones de pronto un poco frustrante (...) porque a la vez han habido cosas con las cuales no he estado de acuerdo, de procedimientos, de actividades que hay que realizar, de cosas en tiempos mínimos para poder hacer. Pero también me ha traído muchas gratificaciones, en cuanto a la experiencia que he adquirido, en cuanto al bagaje cultural y al manejo de las personas” (E1).

Otros participantes relacionan los logros obtenidos, con la experiencia obtenida y con el conocimiento adquirido en la resolución de los conflictos en la compañía.

- “(...) considero que es una experiencia valiosa en cuanto al entorno laboral y en cuanto al área organizacional como tal, saber cómo se manejan los procesos, saber que se puede y que no se puede hacer dependiendo de la estructura de la organización, como se maneja una empresa y como está constituida” (E1)

- “Para mí la práctica, es una escuela” (E2).

Comprender la práctica profesional como una escuela, significa reconocer el espacio de trabajo como un lugar de múltiples interacciones, donde se construye el individuo y donde se dan relaciones de crecimiento personal. El entrevistado finaliza su expresión, agradeciendo por el proceso vivido en la organización:

- “(...) yo le agradezco a la empresa, en la cual..., en la cual realicé mis prácticas, eh, el hecho de... explorarme a mí como persona, de darme cuenta de que tengo todas las capacidades para trabajar con la gente, aparte de eso, de que... me enseñó, me ayudó, y me exigió, que debía estudiar, que debía estudiar, temas de organización, (...) de cultura” (E2).

Entre las limitantes encontradas en la práctica profesional, los estudiantes resaltan las diferentes personalidades con las cuales deben enfrentarse, en sus procesos de adaptación en la agencia de práctica:

-“¿Limitantes?, la gente (risa), trabajar con gente no es como lo dice el papel, todas las personas somos un mundo diferente, entonces el hecho de aprender cómo debo tratar a la persona, dependiendo de su rasgo de personalidad, dependiendo de su nivel... salarial, dependiendo de su nivel ..., eh... de cargo, ¿si?, porque no a todas las personas, aunque para mi todas las personas son iguales, y las trato a todas de la mejor manera” (E3).

Otro de los significados aportado sobre las limitantes en la práctica profesional, es el aspecto económico en las organizaciones, pues aunque por parte del psicólogo se planeen actividades, muchas veces la organización no cuenta con el presupuesto para llevarlas a cabo y tienen que ser aplazadas o canceladas:

-“Hay veces nosotros como psicólogos nos queremos comer el mundo, y más cuando trabajamos en una organización, queremos hacer de todo, queremos, eh..., en cuanto a cosas de bienestar, o actividades de bienestar, queremos mejor dicho, eh... que la persona o el empleado se sienta maravillado, con todo lo que nosotros hacemos, pero sin embargo, el aspecto económico muchas veces es un limitante, porque entonces, eh... de cinco propuestas que tú hagas, van haber cuatro no, no puedo, no tengo dinero, no tengo presupuesto, no tengo” (E3)

Entre los significados atribuidos a las funciones en las organizaciones actuales, los entrevistados hacen una crítica de la forma como las organizaciones los tratan por ser practicantes. Es decir, por no tener un título que los acredite como graduados. Ellos mencionan que hay desconfianza y que no se reconoce lo que puede llegar a aportar un psicólogo. En ese sentido, se desmerita su trabajo, se vigila y se prohíbe:

-“(...) las compañías están muy estructuradas, no reconocen de pronto de alguna manera la función del psicólogo, nos ven como personas que estamos en formación y que por lo tanto necesitamos estar en constante observación, en constante cuidado de qué es lo que va a hacer, de cómo lo va a hacer, como si uno no tuviera la capacidad de desempeñarse por sí mismo, sabiendo que hace bien su papel” (E5)

6.3.3. Diferencias en el quehacer del psicólogo al pasar de lo teórico a lo práctico

Pasar de la teoría a la práctica, no es una cuestión fácil. Para los psicólogos participantes, en los significados que atribuyen a esta pregunta, se notan preocupados, pues manifiestan que es diferente recibir clases, conocer las teorías principales de la psicología y responder a todas las demandas que una organización le exige en la práctica. Situaciones, personas y acontecimientos inesperados, sitúan la realidad de la práctica y, en las teorías, no son casi abordadas en la universidad:

-A bueno, fue un impacto muy fuerte, porque es que lo teórico se aleja mucho de lo práctico, ósea, en el papel todo se ve muy bonito cierto, en el papel todo funciona y todo pues sale como así todo paso a paso cierto, (...) en la práctica es totalmente diferente, porque uno se encuentra con unas cosas, que uno dice “ay”, pues acá que paso, eso no se lo espera uno, ¿cierto?” (E1).

De la mano con lo anterior, uno de los asuntos que ha preocupado, es la imagen que reflejan al exterior. Ellos mencionan que lo que la gente espera es que el psicólogo debe ser organizado y el más serio de la organización. En este sentido, se refieren a una representación que se tiene del psicólogo en la sociedad en general, sin embargo, al pasar a la práctica y realidad en la organización, la situación cambia:

-“(...) Ha sido también muy complicado, que yo sé porque la gente piensa que el psicólogo tiene que ser un postrecito y que aparte tiene que ser el más serio de la organización, y yo en ese sentido soy un poco más relajado, (...) la gente lo ha ido asimilando y ha ido pues como dando el lugar, al principio la gente era como un poquito distante pero ya con el pasar del tiempo, evaluando los procesos y mirando todo lo que se ha hecho ya la ..., de hecho hay muy buena acogida en este momento” (E1).

En otros de los significados construidos al pasar de la teoría a la práctica, los psicólogos en formación manifiesta que lo que aprendieron en la clase de psicología organizacional, les sirvió mucho para enfrentar la práctica, pues se trabajaron temas transversales que se

evidenciaron en el día a día en la organización. Igualmente, se refieren a la psicología organizacional como un mundo, en tanto este es diferente al que el psicólogo ha explorado:

-“(...) lo que aprendí en la clase de psicología organizacional, en cuanto a cosas de bienestar, en cuanto a cosas de salud ocupacional, eh, lo puse en práctica, porque era totalmente cierto lo que nos enseñaba la profesora, ¿si?, que era una mujer con mucha experiencia, y que aparte de eso nos enseñó, que el psicólogo organizacional, como se mencionaba anteriormente era un mundo, un mundo, pues iba explorar un mundo totalmente diferente al que tenía..., al que tenía...concebido el estudiante, me di cuenta que realmente era verdad” (E2).

-“La teoría que yo vi en la universidad, es muy afín, o bueno, me he encontrado con la mayoría de lo que vi teóricamente en, acá, y lo que realizo en la empresa... en la empresa; entonces el cambio no ha sido mucho” (E5).

Sin embargo, ante esta respuesta, se opone otro de los estudiantes, que manifiesta que la profundización que han tenido en la universidad, para la psicología organizacional, ha sido muy poca y por tanto, pasar de lo teórico a lo práctica, es complicado:

-“Pasar de lo teórico a lo práctico. Que tenemos muy poco conocimiento o muy poca profundización de lo que uno va a ver como psicólogo organizacional en un campo cuando uno ve la materia de psicología organizacional. Cuando uno ve organizacional, uno ve estilos de liderazgo, motivación, clima, estructura, pero no te cuentan que hay unos procedimientos que se deben hacer, por ejemplo en la materia en que a mí me dieron, no me lo contaron” (E3).

En otros significados atribuidos al paso de la teoría a la práctica, se observa preocupación. Esto se da, por los cortos períodos de tiempo y la rigurosidad de los procesos establecidos para lograr las metas en la organización

-“A no, lo teórico suena muy bonito, pero cuando uno logra aplicar eso en... en la psicología organizacional, uno no solo ve que lo tiene que aplicar, sino que tiene que cumplir con un tiempo, con una calidad, con una rigurosidad del proceso, es decir, toca aplicar toda lo teórico, pero a uno no le dicen que usted tiene que estar a un tiempo y a un ritmo de una compañía...” (E4).

Finalmente, otro de los participantes manifiesta que en la práctica es donde se ponen a prueba todos los conocimientos aprendidos en la universidad y todo aquello que no se aprendió,

es el momento para hacerlo. Se manifiesta también que la universidad como referente, es el primer aporte al profesional, pero en realidad, el profesional se construye es en la práctica:

-“(…) en la práctica se aprende todo lo que no aprendiste en esta universidad, pones obviamente en práctica todo lo que aprendiste, porque la universidad es la base para poder desempeñarte de la mejor manera, pero hacer la práctica, te enseña, y te cultiva, para hacer las cosas bien cuando ya salgas a laborar y salgas a desempeñarte como profesional, eh (E2)

6.3.4. Finalidad de la práctica de psicología en el campo organizacional

Los significados que los estudiantes atribuyen a la finalidad de la práctica son variados. Algunos de ellos lo relacionan con todas las áreas, otras con el refuerzo de lo aprendido en la universidad y otros con el desempeño a la realidad laboral del contexto en el que se encuentren. Uno de los significados, se relaciona con las funciones y actividades básicas que realiza el psicólogo, destacando que en diferentes áreas de su profesión, puede aplicar los conocimientos aprendidos:

-“(…) es un campo que te permite a ti aprender de todo lo que tiene que saber un psicólogo por decirlo así, porque en ese campo haces selección, haces trabajo con personas, haces trabajos con grupos, haces asesorías psicológicas, entonces eso es un campo muy abierto porque si lo sabes aprovechar, aprendes bastante de él” (E1).

Otro de los significados de los psicólogos en formación participante de la investigación, se relacionan con el desempeño. En este sentido, la finalidad de la práctica es conocer el futuro del psicólogo organizacional y reconocerse en la realidad laboral, con los procedimientos y los conocimientos básicos que debe adquirir para el desarrollo de su rol en la organización:

-“La finalidad de la práctica de psicología en el campo organizacional, es que el psicólogo conozca cuál va a ser el campo a desempeñar y que tenga, como práctica, un acercamiento a la realidad laboral que conozca los procedimientos y le aporte a su carrera formativa” (E3)

Por último, otros de los significados que los psicólogos manifiestan como finalidad de la práctica, son: afianzar conocimientos, reflexionar sobre lo aprendido, fortalecer las habilidades

en el quehacer en la organización y aprovechar la oportunidad para conocer sobre el mundo

laboral actual:

-“(...) *la finalidad de mi práctica, es afianzar conocimientos que ya he adquirido en la universidad*” (...) también el objetivo es... lograr dimensionar otro aspecto de la psicología, (...) la organizacional, me da otra perspectiva de lo que se puede hacer desde la psicología (E2).

7. Discusión

La expresión de los sujetos en situaciones en las que se sientan involucrados y emocionalmente implicados en las actividades, resultan los escenarios fundamentales para la construcción del conocimiento
(Correa, 2011, p.82).

El siguiente capítulo de discusión de resultados, se elabora teniendo en cuenta las ideas aportadas por los psicólogos en formación, las cuales fueron descritas anteriormente. Aquí, se relacionan las respuestas y se interpretan los significados teniendo en cuenta los objetivos específicos de la investigación. Se esbozan algunos análisis, acompañados de referentes conceptuales y antecedentes consultados a lo largo de la investigación.

7.1. Definiciones o conceptos sobre la psicología organizacional

Los significados que los psicólogos en formación atribuyen a la psicología organizacional, son diversos y variados. Algunos la entienden como campo, otros como acción y otros como área o rama de la psicología. De acuerdo con lo anterior, se observa un desconocimiento o falta de identificación con la disciplina en la que actualmente se desempeñan en la práctica profesional. Al diferenciarla como un campo multidisciplinario, donde se trabaja por el bienestar de todos los integrantes en la organización, se destaca que según los participantes, la psicología organizacional también vela por el bienestar de las personas que trabajan en una organización. De acuerdo con Enciso y Perilla (2004) “La psicología organizacional refleja más interés en el empleado (...), ocupándose de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo” (p.1). En este punto, se evidencia en los participantes del estudio una preocupación, más allá del cargo y de las responsabilidades que le son asignadas en la empresa, un interés por los individuos que hacen parte de un colectivo. En este sentido, el

bienestar toma gran importancia en los significados de los estudiantes, en tanto se sienten responsables de generar bienestar, en todo momento, dentro de la organización.

En las respuestas de los estudiantes, se evidencia también un interés, desde el perfil profesional que ellos quieren realizar. Aquí se observa una apropiación y sentido de pertenencia por el campo en el cual se desempeñan, en tanto la visión se establece desde las capacidades que allí puedan desarrollar.

Otro de los significados atribuidos a la psicología organizacional, es el asociado con humanizar los procesos de selección en la compañía. Es decir, por medio de este campo, se pueden realizar de una mejor manera los procesos de reclutamiento y selección, pues se tiene la posibilidad de identificar algunas características de las personas que van a aportar en el desarrollo y reconociendo sus habilidades y analizando a fondo cada una de sus perspectivas en la organización. Como lo afirma Martínez (2015),

Actualmente, las empresas se han embarcado hacia iniciativas que buscan estimular el talento y el “potencial humano” y crear empresas donde la gente sea el núcleo, el motor. Por ello, es más necesario que nunca establecer las claves necesarias para que la empresa se humanice o mejor dicho sea humanitaria. Porque como establece Tim Leberecht, director de marketing, humano describe lo que somos, mientras que humanista significa lo que queremos ser. Un negocio siempre es humano, pero se convierte en humanista cuando busca un propósito que va más allá de sus propias necesidades, como es mejorar la condición y vida humana (p.2).

De ahí que sea evidente que la selección del personal tenga que humanizarse para hacer un análisis del individuo desde todas las dimensiones y según la estructura individual de cada sujeto. Es decir, se vislumbra una preocupación por la buena selección del personal, para el cargo al cual se está aspirando y para las aptitudes necesarias que implica estar en él. El psicólogo en formación, considera que “humanizar los procesos de selección”, es el encargo principal de la psicología organizacional, sin embargo, no se observa una definición de ella misma, sino en torno a sus funciones. Existen desde la nueva perspectiva de la gestión humana en la

organización, tres aspectos fundamentales que permiten su descripción: el primero, es el reconocimiento del saber cómo fuente importante en la generación de riqueza; un segundo aspecto, la valoración de los activos intangibles que se encuentran en las personas como elemento básico en la formulación de estrategias empresariales que lleven a las organizaciones a ser más competitivas, y tercero, el surgimiento de una nueva teoría de la estrategia, que reconoce el papel de los recursos y las capacidades internas de las empresas en su competitividad (Barney, 1991; Barney y Wright, 1998, como se citó en Méndez, 2014).

En las definiciones aportadas, también se observa la preocupación por el clima laboral. Esa es una condición de trabajo que puede llevar a la motivación o no de los empleados y que conduce al bienestar laboral constante. En este sentido, Molina (como se citó en Cárdenas, 2013), define la psicología en términos del logro último de ella: el bienestar.

La Psicología Organizacional es la aplicación de los conceptos, conocimientos, habilidades, técnicas y metodologías propias de la psicología con aplicabilidad en contextos laborales, con el objetivo de generar bienestar económico, social, de salud, ambiental y mental a cada uno de los miembros de la organización incluyendo a empleados, obreros, trabajadores, gerentes y hasta a socios (p.35).

De lo anterior entonces, se puede concluir que la visión del bienestar comprendida por los psicólogos en formación, se establece desde los significados que le dan a su profesión, en tanto existe para mejorar las condiciones de vida de las personas y en este caso, de las personas en las organizaciones. El bienestar, como principio de vida, es entendido por los estudiantes como la posibilidad de aportar a la construcción de mejores organizaciones y de mejores condiciones laborales.

En relación con los significados atribuidos por los psicólogos en formación a la psicología organizacional, es importante afirmar que hay un énfasis especial en los procesos y procedimientos que se dan en la empresa. Los estudiantes definen la psicología organizacional

como la rama de la psicología o el área que acompaña los procesos en la empresa. En este sentido, se incluyen las actividades con el personal, los espacios adecuados para ellas, el personal que integra la compañía y los procedimientos realizados para la selección y el reclutamiento del mismo. Se puede afirmar también, que se observa una definición macro de lo que es psicología organizacional. En las definiciones, se nota por parte de los psicólogos en formación, una definición que no compromete mucho los intereses, sentimientos o deseos desde la práctica como tal, sino que aluden a una definición sencilla desde los presupuestos adquiridos en la universidad.

En algunos significados, se evidencia que el lugar del psicólogo organizacional en la actualidad, es primordial, ya que en toda organización, él es el encargado de velar por el bienestar de las personas, trabajando por el buen clima laboral que debe existir para el éxito de la productividad en una compañía. En esta respuesta, se evidencian algunos conceptos claves como: trabajo, clima laboral, lugar de trabajo, bienestar, entre otros.

En la definición, se hace evidente también la necesidad del psicólogo, en tanto el proceso de selección que el realiza, garantiza la permanencia de las personas en la organización, es decir, el psicólogo organizacional encargado del reclutamiento, también se encarga a través del trato, el mejoramiento del clima laboral y la buena selección, de brindar un buen equipo para la organización. Aquí se observa también, una gran responsabilidad por el trabajo que se realiza en las compañías, dado que de ellos depende, la calidad del personal contratado y por tanto de la efectividad y eficacia de la contratación, evidenciado en la permanencia. La preocupación por el ser humano, se hace latente en cada respuesta y se observa como un aspecto diferenciador en la práctica del estudiante dentro de la organización

Se observa en esa última expresión, un desconocimiento de las funciones del psicólogo, aunque se menciona que hay muchas más cosas detrás de una organización que la selección. En

este fragmento, se observa que el entrevistado identifica al psicólogo, como el encargado de la selección de personal, pues es lo único de lo cual se encarga. Como lo afirma Aguilar y

Maldonado (2010):

Tal vez una de las funciones profesionales más conocidas del psicólogo en ambientes organizacionales sea el reclutamiento y selección de personal. A pesar de esto, son escasos los esfuerzos para sistematizar esta actividad. Las diferentes herramientas metodológicas con que cuenta el psicólogo para su ejercicio profesional no han sido aplicadas para mejorar la forma en que se desempeñan en sus propias tareas profesionales (p.1).

Los significados que ha construido, se han dado gracias a la preparación en la universidad. Esto presume que no hay una comprensión de las funciones del psicólogo: él mismo afirma sentirse culpable de esta situación en su práctica. De ahí entonces que se entienda como un asunto de desconocimiento por parte de los estudiantes, el marco general en el que se inscribe todo practicante de psicología organizacional.

7.2. Funciones de la psicología organizacional

Los significados que los estudiantes atribuyen a las funciones de un psicólogo organizacional, se presentan desde un entendimiento del quehacer del psicólogo enmarcado dentro de los procesos de la gestión del talento humano, las funciones que los participantes más nombraron fueron: la selección del personal, gestionar un buen clima organizacional en la compañía, y buscar el bienestar laboral de los empleados; aunque ellos como practicantes son encargados de funciones relacionadas con el proceso de selección.

En todas las respuestas de los entrevistados, el concepto de selección de personal o el de reclutamiento, lo utilizan de forma indiscriminada para referirse a lo mismo. Entre las actividades desarrolladas para llevar a cabo esta función se encuentran la búsqueda de hojas de

vida, las entrevistas, la aplicación de las pruebas y la interpretación de las mismas. Sumado a esto, en los significados se evidencia que después de este proceso, el psicólogo debe velar por el favorecimiento de un clima laboral adecuado. Tras estas definiciones, puede evidenciarse que la comprensión de las funciones de este campo de la psicología, es reducida para los psicólogos entrevistados, ya que no hay reconocimiento de todo el campo de trabajo que se incluye en la organización. Aunque ellos mencionan que son más funciones, no las nombran en su discurso. Es una realidad que saben que existen otras funciones, pero inicialmente, no las realizan ni las diferencian con claridad en la agencia de práctica.

En registros académicos, diversos autores definen las funciones de un psicólogo organizacional. A continuación, Muchinsky (como se citó en Cárdenas, 2013, p.41) plantea que las actividades profesionales de los psicólogos organizacionales se pueden agrupar en seis campos generales: Selección y colocación, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, desarrollo de la organización, calidad de vida laboral y ergonomía.

Lo anterior, abre un campo macro de funciones para un psicólogo organizacional. En los significados que los estudiantes atribuyen a las funciones, se observan algunos acercamientos a lo que sería un compendio o entramado de requerimientos y exigencias en las compañías en la actualidad. Sin embargo, la visión es reducida y limitada al proceso de selección.

Con relación a las funciones que los psicólogos desempeñan actualmente en las organizaciones, las respuestas no distan mucho de las anteriores. Entre las más importantes, puede mencionarse el reclutamiento, la gestión humana y las actividades de bienestar. En las funciones relacionadas por algunas compañías en la práctica de la psicología organizacional, se destacan:

- Realización de visitas domiciliarias; revisión de lista Siri Clinton y antecedentes judiciales.

- Realización de pausas activas cognitivas con todo el personal de la planta de producción.
- Realización y ejecución de proyectos que puedan ayudar al bienestar del empleado; capacitación, realización de encuestas de satisfacción, entre otros.
- Realización del boletín informativo en el cual se pueden realizar temáticas que ayuden al crecimiento personal de los empleados y al bienestar de los mismos.
- Realización y programación de celebraciones y eventos.
- Reclutamiento, selección mediante entrevistas semi estructuradas y seguimiento de aprendices y del personal requerido en la organización.
- Inscripción del personal al plan carrera, buscando nuevas oportunidades de crecimiento para el personal de la organización.
- Realización de inducción a personal nuevo de la organización, buscando desde el área de psicología un proceso de desarrollo integral.
- Trabajar de la mano de salud ocupacional como grupo interdisciplinario fomentando promoviendo la salud no solo física, sino mental del trabajador.
- Atender los requerimientos asignados por el jefe del área.
- Participar del comité de convivencia observando los procesos llevados a cabo y si es posible proponer ideas para su ejecución.
- Realización de informes de evaluaciones de satisfacción, selección, e informes requeridos por el jefe del área.

En las funciones mencionadas por los participantes, se puede observar como el campo de acción del psicólogo organizacional, es amplio y se caracteriza por trabajar diversas dimensiones en la organización. Sin embargo, y como lo expresan algunos de los entrevistados, aunque las compañías tengan estas funciones como base para el cargo de practicante, la responsabilidad se centra en la selección del personal y las actividades que están dirigidas a ello. Los estudiantes afirman que, por ser practicantes, en algunas ocasiones no son legitimados por el resto de sus compañeros, lo que hace a otros profesionales de la compañía, recibir responsabilidades que le corresponden a ellos como psicólogos organizacionales en formación.

En los significados atribuidos a las funciones en las organizaciones actuales, se observa un interés en los estudiantes por diversificar las actividades que realizan al interior de la organización, manifestando el cambio en la monotonía, un clima laboral más agradable para los empleados y un trabajo por el bienestar del empleado. En esta definición de funciones en las

compañías actuales, se observa un sentido de pertenencia mayor por el trabajo, en tanto ellos desean velar por el bienestar humano, espiritual y social de los que trabajan en la compañía.

Finalmente, puede afirmarse que con respecto a las funciones de los psicólogos en las organizaciones en la actualidad, se vislumbra una clara falta de confianza por parte de las agencias, en la asignación de funciones diferentes, lo cual en parte se justifica por el desconocimiento que, de estas mismas, poseen los estudiantes. Tanto la omisión, como la adjudicación de funciones a otros profesionales, se presenta como un síntoma característico en las empresas de los estudiantes participantes de la investigación. Sin embargo, en el documento de Lineamientos para la práctica en psicología en UNIMINUTO, se presentan las funciones para el campo organizacional. Es por esto que puede afirmarse un desconocimiento por parte de los entrevistados, sobre el amplio marco en el que se inscriben estas prácticas. En el documento mencionado, se afirma que para el ámbito organización, las competencias adquiridas en el programa de psicóloga ofrecido por UNIMINUTO, deben propiciar que el estudiante pueda analizar e intervenir sobre las dinámicas organizacionales-empresariales, entidades públicas o privadas, ONG'S- con el fin de mejorar la calidad de vida de las mismas. Las funciones que se mencionan allí, se transcriben a continuación:

- Asesoría en la organización del área de desarrollo humano de la empresa.
- Definición de los perfiles psicológicos del personal que requiere la empresa.
- Realización de los procesos de selección de personal, de acuerdo con esos perfiles.
- Realización del proceso de inducción y acompañamiento del personal recién vinculado.
- Planeación y realización de procesos permanentes de capacitación y formación en desarrollo de personal.
- Diagnóstico participativo e interdisciplinario de las necesidades en el campo de la salud mental de los distintos grupos humanos que involucra la empresa: empleados, familias de los empleados, usuarios.
- Realización de diagnóstico del clima organizacional, e implementación de programas que permitan resolver los fenómenos colectivos problemáticos, que afecten negativamente la salud mental de la comunidad laboral e impidan el logro de los objetivos corporativos.
- Formación y desarrollo del personal de acuerdo con análisis de necesidades formativas, diseño e implementación de programas y acciones normativas, evaluación de acciones normativas, absentismo, dirección e implementación de programas de mejora cualitativa de los recursos humanos.

- Investigación cualitativa y cuantitativa de mercados en términos de sondeos, encuestas, estudios sobre imagen y consumo, motivaciones y actitudes de compra, medición de la efectividad de los programas de publicidad, estudios de reacciones hacia productos, etc.

De lo anterior se entiende que existe un reglamento y unos lineamientos para comprender las funciones asignadas al psicólogo organizacional desde las directrices institucionales. Sin embargo, se evidencia, con lo anterior, que sí existe una propuesta de las funciones que los psicólogos organizacionales deben realizar en su práctica. Con esto, se puede pensar en los próximos convenios con agencias de práctica, en vigilar el cumplimiento del mismo o que los psicólogos en formación y sus asesores de práctica se apersonen de esta situación dándole el lugar al quehacer del psicólogo en el campo organizacional.

De la mano con las funciones, se destacan también los conocimientos y habilidades básicas para el ejercicio profesional en el campo de la psicología organizacional. En los significados de los estudiantes, se manifiestan: la proactividad, la creatividad, la paciencia, el manejo de las emociones, la escucha, la adaptación al cambio, entre otras. Los psicólogos en formación, reconocen la necesidad de desarrollar ciertas competencias que deben poner a prueba en la organización y que de ellos dependerá el desempeño que logren en ella. En este sentido y desde la amplitud de los significados de los psicólogos participantes, se observa que no hay relación con las funciones que mencionan, pues si un psicólogo debe tener todas las anteriores características, estas no se podrán evidenciar solo en un proceso de selección, sino que tienen que realizarse otras funciones que ayuden a poner en práctica todas las habilidades señaladas.

De lo anterior se puede comprender entonces cómo la visión de las funciones, en relación con los conocimientos y habilidades para la práctica profesional, no coinciden; en tanto las organizaciones en la actualidad demandan desarrollar ciertas competencias, por tanto, los psicólogos en formación deben responsabilizarse más por su formación para estar

concontextualizados con las necesidades de las organizaciones. Enciso y Perilla (2004), afirma que, en la actualidad, las organizaciones colombianas, exigen la participación de un profesional especialista en el comportamiento humano. Debe ser capaz de aplicar todos los conocimientos desarrollados por la psicología en un ambiente competitivo y calificado, por tanto su habilidad de gestionar, incorporar y aportar con los conocimientos al proceso de producción de la empresa, será fundamental. De la mano con lo anterior, Montealegre (2003) afirma que:

El psicólogo organizacional debe desarrollar competencias respecto al entendimiento del negocio, el mejoramiento organizacional y la gestión del talento humano. Para lograrlo debe desarrollar su liderazgo: habilidad para convocar a las personas y equipos de trabajo, generando credibilidad e integración con el fin de alcanzar los objetivos del negocio; comunicación: habilidad para compartir información oportuna, confiable y necesaria en los diferentes niveles organizacionales; Trabajo en Equipo: habilidad para construir y consolidar equipos de trabajo orientados al logro y comprometidos con la organización; Flexibilidad y Adaptación al cambio: responder con efectividad y flexibilidad a los cambios del entorno reflejando el ritmo de trabajo que se da al interior de la organización, expresado en decisiones oportunas, metodologías innovadoras y la solución eficaz de problemas (como se citó en Enciso y Perilla, 2004, p.15).

Las características de un psicólogo organizacional y las habilidades mencionadas anteriormente, permiten asociar los significados de los estudiantes con los planteamientos de estos teóricos, en tanto se mencionan diversos ejes de la vida en la organización, como lo son los procesos, procedimientos, relaciones con los demás, autoevaluación y buenas prácticas laborales, como lo afirman los entrevistados.

El psicólogo organizacional no puede ser ajeno a poseer los conocimientos de bases fisiológicas y psicológicas del desarrollo de las cualidades, habilidades y actitudes del talento humano, que los individuos deben potenciar para lograr metas organizacionales. De igual manera, debe tener la habilidad de describir, entender, predecir y modificar la conducta individual y grupal en contextos organizacionales; manejar herramientas que mejoren los niveles de bienestar físico, mental y social de los colaboradores. Igualmente, no debe olvidarse de variables que obedecen a habilidades como la capacidad de influir e impactar en otras personas, con el fin de lograr unos objetivos; habilidad para tomar decisiones, manejar la información del entorno que favorezcan su profesión y las organizaciones con las que está vinculado. Trabajar en equipo, resolver problemas y ser persuasivo son competencias requeridas en el mundo competitivo en el que se desempeña el psicólogo organizacional. En último lugar, debe contar en su perfil profesional con variables actitudinales referentes al servicio, calidad, ética profesional, responsabilidad social y motivación laboral (Cárdenas, 2013, p.44).

Finalmente, en uno de los manuales de descripción de cargo entregados a los practicantes en las compañías, se destaca que el perfil debe ser: Estudiante de Psicología con competencias en la intervención y resolución de conflictos, comunicación asertiva, motivación y destrezas para el trabajo en equipo, con capacidad de liderazgo, capacidad de análisis y redacción. Formado en valores tales como: respeto, tolerancia, compromiso, honestidad, disciplina, orden y aseo, sentido de pertenencia y competitividad. Con relación a los conocimientos y habilidades que relatan los estudiantes, está muy acorde con lo que solicitan las compañías.

7.3. Características de las prácticas en psicología organizacional

Entre los significados que los psicólogos en formación atribuyen a las prácticas de psicología organizacional, pueden destacarse desde: el interés en un campo diferente al clínico, la remuneración económica y los retos que un campo como este puede aportarles a la construcción profesional.

Al referirse a las prácticas realizadas, los estudiantes manifiestan que se encontraron con algo muy diferente y desconocido, a lo visto en la universidad. Algunos de ellos manifiestan que los procesos de formación son incipientes para desarrollarse en un campo tan amplio como es la organización, y que solo un curso de psicología organizacional, no los dota de herramientas suficientes para la práctica profesional. Ante eso, el practicante debe acoplarse rápidamente a los requerimientos de las compañías, adaptar los conocimientos que acumuló en la universidad y trasladarlos a la organización.

En otros de los significados, se puede destacar que en la práctica es donde se aprende todo lo que no se aprendió en la universidad; es decir, de acuerdo con los participantes, las agencias de práctica resultan ser el lugar de aprendizaje por excelencia para los psicólogo en formación, en tanto es en ellas donde se ponen a prueba las características y habilidades antes

mencionadas; entre ellas la adaptación, la creatividad y la capacidad de contextualizar los conocimientos en otro campo de estudio. En este sentido, como lo afirma Correa (2011), la participación en escenarios de la cultura profesional permite a los estudiantes aproximarse a su disciplina e integrarse a prácticas particulares, mismas que favorecen la construcción de aprendizajes, actitudes y formas de ser y desarrollarse como profesional.

Para la Corporación Minuto de Dios, las prácticas psicológicas constituyen el período de la formación de los estudiantes, en el cual tienen la posibilidad de conjugar los conocimientos adquiridos en la académica, con las experiencias propias de los diversos ámbitos de acción de la psicología. Asimismo, las prácticas representan la oportunidad para que el estudiante culmine el proceso de aprendizaje en el pregrado de psicología, interviniendo en una realidad concreta a partir de la formación académica, actitudinal y ética, que le ha ofrecido UNIMINUTO.

Entre las limitaciones que los estudiantes manifiestan en el proceso de la práctica, se destaca la forma como las organizaciones delimitan sus funciones y restringen el campo de acción, incluso, en algunas de ellas, hay desconocimiento de las funciones del psicólogo como tal y son realizadas por otros profesionales pertenecientes a la compañía. Actualmente, la psicología ejercida “desde el interior” de las organizaciones, se desdibuja debido a las particularidades y demandas del mundo empresarial. Esta, se circunscribe al campo de la gestión de los recursos humanos, el cual ha sido igualmente competencia de otras disciplinas como la ingeniería industrial, la administración de empresas, el derecho (Enciso y Perilla, 2004).

Continuando con la idea anterior, también es evidente un sentimiento de insatisfacción por parte de los psicólogos en formación, pues manifiestan que en las organizaciones en las que están realizando la práctica, desconfían de ellos por no tener un título, restringen su trabajo de gran manera, en ocasiones olvidando las funciones inherentes a un psicólogo organizacional. En

este sentido, se destaca la forma como los psicólogos manifiestan la insatisfacción en los lugares de práctica.

Otra de las manifestaciones de los psicólogos, con relación a las prácticas, es la situación constante en las empresas sobre la representación que se forma del psicólogo. Es decir, en la sociedad y en las organizaciones en general, pervive la mentalidad de que el psicólogo es “serio”, “apático”, “aplacado”, entre otros calificativos que se le han impuesto a través de los años.

Otra de las limitaciones referenciada por los psicólogos, en los significados que le dan a la práctica en el campo organización, se refiere al fuerte cumplimiento con estándares de calidad, rigurosas evaluaciones de desempeño y controlados tiempos sobre el trabajo que realizan en la organización. Para ellos eso se presenta como una presión constante y no les permite desarrollar un trabajo con libertad y tranquilidad. La preocupación constante por rendir en la empresa y alcanzar las metas propuestas, se convierte, según los entrevistados, en una tensión constante entre lo que deben hacer, quieren hacer y tienen que hacer para lograr los requerimientos organizacionales.

Finalmente, al preguntarles a los participantes de la investigación, por la finalidad de la práctica, ellos manifiestan que esta existe para afianzar los conocimientos adquiridos en la universidad, también para conocer un campo poco tratado en la formación universitaria a lo largo de la carrera. Reconocer el campo en el cual se puede desempeñar en un futuro, resulta fundamental para los psicólogos, en tanto pueden adentrarse a la realidad organizacional. En este caso, la práctica les permite identificar la cultura de las organizaciones, las formas de comportamiento en ellas y los requerimientos desde el sistema laboral para la profesión. Desde el cargo que desempeñen como lo afirma Enciso y Perilla (2004), existe un reto fundamental, y es

que en cualquiera de los cargos que se nombre como psicólogo organizacional, o como sea comprendido por las organizaciones, (Gerente de Gestión Humana, Director de Selección, Director de Capacitación, Asistente de Gestión Humana, Compensación y Beneficios, Salud Ocupacional, Servicio al Cliente, etc.), se debe aportar con todos los requerimientos del sistema laboral y organización actual y esto solo es posible, reconociendo la influencia del clima y la cultura sobre el psicólogo como actor fundamental en el ámbito empresarial.

Igualmente y acompañado de las anteriores ideas, el psicólogo organizacional, debe dirigirse a su meta fundamental que es la salud psicológica en el contexto organizacional, al equilibrio entre la vida persona y la vida profesional de todos los integrantes de la organización. (Enciso y Perilla, 2004).

Con relación a los objetivos básicos planteados por la universidad en la práctica profesional de la psicología, se puede afirmar que los estudiantes entrevistados, no reconocen cuales son, en tanto sus respuestas se acercan muy someramente a lo que allí está planteado:

En el documento de Lineamientos de las prácticas en psicología, se plantea como objetivos generales de la práctica:

- Utilizar como principio de acción general, el enfoque praxeológico propio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Aplicar los conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos propios de la psicología, en los ámbitos de acción profesional, o campos ocupacionales, en los que el ejercicio de la psicología sea necesario, con el fin de fortalecer la pertinencia de la psicología en los contextos sociales que la legitiman.

Igualmente, se plantean como objetivos específicos:

- Identificar las necesidades del ámbito en el que el estudiante realiza su práctica, ya sea comunitario, educativo, organizacional, de la salud, jurídico u otros, con el fin de proponer alternativas de intervención acordes con las necesidades de la institución o agencia de práctica.
- Obtener un adecuado proceso dialéctico entre los aspectos teóricos y prácticos propios de la psicología, que permitan un enriquecimiento de los procesos curriculares inherentes al programa.

8. Recomendaciones

Se recomienda inicialmente a los psicólogos en formación, conocer de antemano las funciones que van a desempeñar allí, dirigidas desde los lineamientos universitarios o internos de cada empresa, pues se presentaron algunos casos en los cuales los entrevistados no conocían ninguno de los anteriores. Igualmente, frente a los contenidos y a la elección de otro campo de práctica profesional, la invitación es a informarse de cara a los procesos a seguir en la culminación de su carrera.

Por otro lado, a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se le recomienda, como una acción pertinente, generar diversos espacios donde puedan profundizarse y complementarse algunos temas relacionados con el campo de la psicología organizacional, ya que la universidad siempre está comprometida brindando una buena formación. Seguido a esto, se puede promover la creación de un semillero de psicología organizacional, desde el interés de los estudiantes para tener la oportunidad de profundizar en temas específicos o inquietudes suscitadas en la formación universitaria.

Igualmente, se sugiere que UNIMINUTO, en su programa de psicología y en conjunto con la coordinación de prácticas en psicología, incluyan dentro del curso psicología organizacional, temas como selección de personal y análisis a profundidad de pruebas psicotécnicas, ya que los participantes en su mayoría lo mencionaron como una falta al momento de llegar a las organizaciones y ejercer la práctica profesional.

Para los próximos practicantes en el campo de la psicología organizacional, se hace necesario que soliciten a las organizaciones la entrega de un documento en el cual les expliquen las funciones a realizar. Asimismo, que este pueda servir, como una guía para el estudiante, en los procesos y procedimientos llevados a cabo en la organización. Esto promoverá también que

entre la coordinación de prácticas, el asesor y el estudiante, se cree un puente fundamental para tener la información actualizada y clara al momento de evaluar los procesos llevados a cabo en la práctica profesional.

Igualmente, se invita a los estudiantes en formación en psicología, a potenciar y explorar con más profundidad, el campo en el que se van a desempeñar en la práctica profesional. Esto ayudara a su mejoramiento constante y al fortalecimiento y perfeccionamiento conceptual. De ahí, que sea una responsabilidad compartida, algunos de los significados que los estudiantes tiene de la psicología organización y sus funciones. Con un proceso autónomo e interesado por los compromisos que se asumen en la academia, se podrán obtener mejores resultados.

Finalmente, y con miras a un próximo trabajo, se recomienda tener en cuenta algunos conceptos que no pudieron profundizase a través de las entrevistas con los participantes de la investigación y que aportan a la construcción de los significados en la práctica profesional, en el campo de la psicología organizacional: identidad profesional, rol, status del psicólogo organizacional, oferta laboral y la influencia del mercado en la globalización.

9. Conclusiones

La presente investigación, contribuyó a fortalecer los conceptos atribuidos al ejercicio de la psicología en el campo organizacional, destacando las definiciones de ella, las funciones que se realizan en la práctica, y los significados que los psicólogos en formación de la UNIMINUTO, consolidan de ella, por medio de la interacción social y con base en la formación universitaria. Reconocer los significados que atribuyen un grupo de estudiantes que interaccionan en el campo de la psicología organizacional, aportó a la comprensión de las realidades en el campo de la psicología organizacional, en tanto se obtuvieron aportes significativos sobre las concepciones personales que, influenciadas por las experiencias en la práctica, consolidan una visión de mundo y nuevos horizontes de actuación en el campo laboral.

En relación con los conceptos que atribuyen a la psicología organizacional, se puede concluir que los significados son muy diversos y variados. Algunos la entienden como campo, otros como acción, otros como área y finalmente otros, como rama de la psicología. En todas las definiciones, se destaca un concepto importante y es el de bienestar. Ya sea nombrada desde cualquiera de los anteriores conceptos, los psicólogos en formación la definen en función de su finalidad, es decir, para posibilitar el cuidado, atención y bienestar en la organización. Igualmente, en las definiciones manifestadas por los psicólogos, se observa un interés por el perfil profesional, más allá de lo que puede significar este campo de la psicología. Esto se evidencia en las respuestas que aluden a las capacidades que pueden explorar en ese campo y a lo que pueden lograr desempeñándose ahí, aunque no se aborde poco como rama de la psicología o campo diferenciado. Finalmente, y en la mayoría de los casos, los estudiantes utilizan la palabra “humanizar”, para referirse a la función de la psicología organizacional. En este sentido, se observa una relación arraigada con los procesos de selección, sin embargo el enfoque se basa

en mejorar los procesos y hacer un trabajo diferenciado en las organizaciones. Es decir, no seleccionar el personal de forma rápida y sin sentido, sino de forma acertada, evaluando todas las habilidades personales, aportes a la empresa y crecimiento del equipo de trabajo. Se observa por tanto y como se destacará en los significados frente a funciones y a práctica profesional, un énfasis en la selección, como función básica para los psicólogos en formación en la práctica.

Por su parte, los significados sobre las funciones de un psicólogo organizacional, se presentan desde un entendimiento del quehacer del psicólogo enmarcado dentro de los procesos de la gestión del talento humano, las funciones que los participantes más nombraron fueron: la selección del personal, gestionar un buen clima organizacional en la compañía, y buscar el bienestar laboral de los empleados. Es importante afirmar, que al preguntarles a los psicólogos en formación por las funciones, las respuestas fueron muy reducidas, observándose un desconocimiento de las establecidas por UNIMINUTO en los Lineamientos para prácticas en psicología. De la mano con esto, en las agencias de práctica, tampoco se cuenta con un manual o un procedimiento que permita definir las funciones, por tanto, ellos llegan a realizar actividades que comunicadas desde lo “informal”, deben cumplir para el buen desempeño en la compañía. Es por esto que se puede concluir que los psicólogos en formación no tienen una visión muy clara acerca de las funciones que van a realizar en las respectivas agencias de práctica. En relación con primer significado desde la selección del personal, los estudiantes manifiestan que las actividades desarrolladas para esta función son: la búsqueda de hojas de vida, la aplicación de pruebas y la interpretación de las mismas. De igual manera, sobre el clima laboral, los entrevistados reconocen que la diversificación de las actividades, sería la alternativa fundamental para lograr el mejoramiento del clima laboral en la organización. El cambio en la monotonía laboral y la posibilidad de otros espacios para interactuar, se presentan en esta función como una

necesidad. Sin embargo, los psicólogos en formación manifiestan que se encuentran impedimentos desde las directivas de las compañías, en tanto se proponen actividades o jornadas complementarias y estas no son aceptadas. Finalmente desde la gestión del talento humano, se destaca que los psicólogos en formación mencionan esta función, destacando la importancia de la dimensión humana en la organización, en tanto el proceso de selección se incluye dentro de esta gestión, proporcionando mecanismos y ambientes productivos para el reclutamiento, la capacitación estando en la empresa y la posibilidad de espacios amenos para el trabajo, desde un buen clima laboral.

Finalmente, frente a las características de las prácticas en la psicología organizacional, se puede concluir que los significados de los entrevistados, se destacan desde: el interés en un campo diferente al clínico, por la remuneración económica en estas prácticas y por los retos nuevos que este campo de estudio, les puede aportar en la formación profesional. Inicialmente, desarrollarse en otro campo de la clínica, que es lo más usual en la formación universitaria, los estudiantes manifiestan que se abre un campo de realización muy amplio, en el cual deben adaptarse rápidamente con la ayuda de los demás compañeros de trabajo. Manifiestan que el campo organización, llamó la atención en el devenir de la formación universitaria, y que realizar las prácticas en él, fue un reto que asumieron, en tanto poseían pocos conocimientos frente a los procedimientos que allí se implementaban. Igualmente los estudiantes manifiestan que ingresar a las agencias de práctica, les brindó la posibilidad de contrastar los aprendizajes obtenidos en la formación universitaria y reformular las habilidades y conocimientos necesario que tenían que adoptar, para poder desempeñarse de forma exitosa en la compañía. En este sentido, como lo afirma Correa (2011), la participación en escenarios de la cultura profesional permite a los estudiantes aproximarse a su disciplina e integrarse a prácticas particulares, mismas que

favorecen la construcción de aprendizajes, actitudes y formas de ser y desarrollarse como profesional.

En relación con las prácticas, se puede concluir que los estudiantes manifiestan una preocupación generalizada, frente a la aplicación y evaluación de pruebas psicotécnicas, pues esta es una de las funciones que las organizaciones le dan más importancia. Con respecto a esto, pueden implementarse algunos espacios en la universidad, donde se aborden estos temas, ya que es necesario para la práctica profesional. Como conocimiento básico, se destaca que las organizaciones necesitan con urgencia, psicólogos organizacionales capacitados con mayor profundidad, en todo lo que concierne al proceso de selección.

Referencias

- Aguilar, J y Maldonado, M. (2010). El psicólogo como responsable del reclutamiento y selección de personal. [Versión electrónica]. Notas: *Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.* Volumen 6. Número 1. Pág. 41-48.
Recuperado el 8 de abril de 2015 de:
http://www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/75_el_psicologo_funciones_de_reclutamiento_seleccion_de_personal.pdf
- Aguilar, J. (2010.). *La enseñanza de la psicología aplicada a los escenarios organizacionales en México: análisis de los contenidos curriculares*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C. / Centro Regional de Investigación en Psicología.
- Aguilera, K. (2010). *Representaciones sociales sobre comunidad que tienen las agrupaciones pertenecientes al programa mejorando la empleabilidad y condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar del servicio nacional de la mujer en la región de Magallanes y antártica chilena*. [Versión electrónica]. Tesis para optar al Grado de Magíster en Psicología Comunitaria. Universidad de Chile, Chile. Recuperado el 15 de abril de 2015 de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-aguilera_k/pdfAmont/cs-aguilera_k.pdf
- Araya, S. (2002). Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión. [Versión electrónica]. *Cuadernos de Ciencias Sociales*. 127. Recuperado el 20 de abril de 2015 de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/ICAP/UNPAN027076.pdf>

- Arbeláez, C. (2011). *Sujeto, trabajo y organización. El lugar del psicólogo desde una perspectiva analítica*. Medellín: Colombia. Tesis de grado presentada para optar al título de Psicólogo. Tesis disponible. Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Medellín.
- Bachenheimer, H. (s.f). Selección de personal. [Versión electrónica]. Artículo. Universidad Javeriana. Cali. Recuperado el 4 de abril de 2015 de:
http://drupal.puj.edu.co/files/OI050_Herman_0.pdf
- Ballesteros, B. (2005). El concepto de significado desde el análisis del comportamiento y otras perspectivas. [Versión electrónica]. *Univ. Psychol.* Bogotá (Colombia), 4 (2): 231-244, julio-septiembre. Recuperado el 9 de abril de 2015 de:
http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V4N209_concepto_significado.pdf
- Barreiro, P y Albandoz, J. (2001). Población y muestra. Técnicas de muestreo. Universidad de Sevilla. España. Recuperado el 6 de Mayo de 2015 de:
http://optimierung.mathematik.uni-kl.de/mamaeusch/veroeffentlichungen/ver_texte/sampling_es.pdf
- Betancur, Pérez, Rocío y Orozco. (1983). *Perfil Profesional del Psicólogo que se Desempeña en el Campo Laboral en el Área Metropolitana*. Universidad de San Buenaventura. Medellín. Disponible en la Biblioteca de la Universidad Eafit. Medellín.
- Botero, E. (2007). *Prácticas de psicología organizacional y su relación con la estrategia del Talento humano*. [Versión electrónica]. Manizales. Universidad de Manizales. Recuperado el 9 de abril de 2015 de:
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1513>

- Cárdenas, F. (2013). *El rol del psicólogo organizacional en un mercado globalizado*. [Versión electrónica]. Proyecto de grado para optar al título de Psicólogo. Universidad ICESI, Santiago de Cali. Colombia. Recuperado el 1 de abril de 2015 de:
http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76529/1/rol_psicologo_organizaciona.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGrawHill. [Versión electrónica]. Recuperado el 4 de abril de 2015 de:
<https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Correa, M. (2011). *La construcción de significados y sentidos profesionales de psicólogos en formación mediante la participación en escenarios de práctica profesional*. [Versión electrónica]. Tesis de grado publicada para obtener el título de Licenciada en Psicología. Universidad Nacional de México. México. Recuperado el 5 de abril de 2015 de:
https://www.academia.edu/1444506/La_construcci%C3%B3n_de_significados_y_sentidos_profesionales_de_psic%C3%B3logos_en_formaci%C3%B3n_mediante_la_participaci%C3%B3n_en_escenarios_de_pr%C3%A1ctica_profesional_Tesis_licenciatura
- Coulter, R. (2005). *Administración*. México: Pearson.
- Covarrubias, P. (2013). Imagen social e identidad profesional de la psicología desde la perspectiva de sus estudiantes. [Versión electrónica]. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, Pp. 113-133. Recuperado el 6 de abril de 2015 de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299128588008>

- Del Río, P. y Álvarez, A. (1992). Tres pies al gato: significado, sentido y cultura cotidiana en la educación. [Versión electrónica]. *Infancia y Aprendizaje*, 59-60, 43-61. Recuperado el 27 de abril de 2015 de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=48404>
- Díaz F., Fuertes F., Martín M. y Otros. (2004). *Psicología de las organizaciones*. España: Editorial UOC.
- Díaz, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método*. [Versión electrónica]. Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional. Universidad de La Laguna. España. Recuperado el 3 de abril de 2015 de: <http://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- Enciso, E y Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. [Versión electrónica]. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 11, 5-22. Recuperado el 17 de abril de 2015 de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3181847.pdf
- Gutiérrez, M, Ball, M y Márquez, E. (2008). Signo, significado e intersubjetividad: una mirada cultural. Escuela de Educación. [Versión electrónica]. *Artículos arbitrados*. ISSN: 1316 – 4910. Año 12, N° 43. Octubre - Noviembre – Diciembre. Universidad de los Andes. Venezuela. Recuperado el 22 de Marzo de 2015 de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/26691/1/articulo3.pdf>
- Gonzales, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. XXII No.1. 2002, pp. 45-53). Recuperado el 5 de mayo de 2015 de: http://www.utan.edu.mx/documentos/formatos_formacion_x_competencias/profesional_competente.pdf
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Jiménez, F. (2013). *El rol del psicólogo organizacional en un mercado globalizado*. [Versión electrónica]. Tesis para optar al título de Psicólogo. Universidad ICESI, Santiago de Cali, Colombia. Recuperado el 15 de Marzo de 2015 de:
http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76529/1/rol_psicologo_organizacional.pdf
- León, F. (2013). Las psicologías del área social-organizacional en el Perú: 2003-2012. [Versión electrónica]. *Revista de Psicología* Vol. 31, Pp. 181-226. Recuperado el 11 de Marzo de 2015 de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/7617>
- Martínez, A. (2015). Humanizar la empresa. [Versión electrónica]. Blog, Recursos Humanos. Recuperado el 14 de Marzo de 2015 de: <http://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/los-expertos-analizan/humanizar-la-empresa/>
- Molina, E. L. (2008). Historia de la Psicología Organizacional: cuando el pasado influye en el presente (de lo particular a lo global). *Revista Univa*, 60.
- Mondy R. y Noe M. R (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson: México.
- Ortiz, A. (2010). *Evaluación del clima laboral en el contexto de los Procesos de reestructuración organizacional del grupo Metro, sede Quito, periodo 2010*. [Versión electrónica] Tesis para optar al título de Psicóloga. Universidad politécnica Salesiana. Ecuador. Recuperado el 29 de marzo de 2015 de:
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/1323>
- Peiró, J.M. (1987): *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Pérez, F. (2005). La entrevista como técnica de investigación social. En: *Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos*. Extramuros.

- Polin, M. (2008). Una puerta de acceso al campo de la investigación científica en psicología. .
Buenos Aires: Facultad de Psicología: Universidad de Buenos Aires.
- Ponds, J. (2010). La aportación a la psicología social del interaccionismo simbólico: una revisión histórica. [Versión electrónica]. *Revista de psicología y educación: EduPsykhé*, Vol. 9, No. 1, 23-41. Universidad Camilo José Cela. Recuperado el 29 de marzo de 2015 de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3268858.pdf
- Ritzer, G. (1993). Teoría Sociológica contemporánea. [Versión electrónica]. Universidad de Maryland. MacGraw-Hill. España. Recuperado el 20 de marzo de 2015 de: <http://csociales.fmoues.edu.sv/files/teoria-sociologica.pdf>
- Rodríguez, A. (1992): *Psicología de las Organizaciones: Teoría y Método*. Barcelona: PPU.
- Ruiz, J. (2008). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto: Bilbao.
- Sandoval, C. (2002) *Investigación Cualitativa*. [Versión electrónica]. Bogotá ARFO Editores.
Recuperado el 29 de marzo de 2015 de:
http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/humanas/mtria_edu/2021085/und_2/pdf/casilimas.pdf
- Schultz, D. (1985). *Psicología Industrial*. México: Mc Graw Gill.
- Vanegas, R y Gutiérrez, P. (1979). Percepción del Papel del Psicólogo Laboral en Antioquia.
Universidad de San Buenaventura. Medellín,
- Winkler, M. (2006). Representaciones sociales de psicólogos chilenos acerca del ejercicio ético profesional. [Versión electrónica]. *Fundamentos en Humanidades*. Nº. 13-14, págs. 63-89. Argentina. Recuperado el 2 de marzo de 2015 de:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2309522>

Zuluaga, G. (2003). *La formación del Psicólogo y su quehacer en el ámbito organización en el área metropolitana de Medellín*. Tesis publicada Universidad de Antioquia para optar al título de Psicóloga. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Ubicación: Biblioteca Central Universidad de Antioquia. Medellín.



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Anexos

ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO

“SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS POR PSICÓLOGOS EN FORMACIÓN A LA PRÁCTICA PROFESIONAL EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL”

Este proyecto pretende describir los significados atribuidos por los psicólogos en formación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Bello, a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional; está adscrito a la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, UNIMINUTO.

A continuación usted encontrará un formulario en el cual nos autoriza grabar nuestra conversación teniendo en cuenta que este material solo será utilizado para la transcripción del mismo y la elaboración de informes escritos por parte de las estudiantes investigadoras, y que en todo momento conservaremos su anonimato, por lo cual dentro de nuestra conversación no es necesario hacer mención de su nombre.

Después de haber realizado las entrevistas A LOS PSICÓLOGOS EN FORMACIÓN Y EN PRÁCTICA EN EL CAMPO ORGANIZACIONAL, de las cuales usted hace parte, los investigadores nos comprometemos a devolverles los resultados de este estudio, para que pueda, además de conocerlos, aprender de estos como también nosotros lo haremos.

Yo, _____ identificada/o con cédula de ciudadanía N° _____ de _____, doy fe de que he sido informado sobre este proyecto para el cual contribuyo con una entrevista sobre los significados que tienen los psicólogos en formación en el campo de la psicología organizacional, sobre conceptos como trabajo, funciones en las organizaciones, habilidades desarrolladas y obtenidas en la carrera, perfil profesional y otros acervos obtenidos en la carrera a lo largo de los componentes teóricos, experienciales y prácticos.

Autorizo la grabación de la conversación, teniendo en cuenta que la información será utilizada solo con fines académicos, es decir, en la producción de textos escritos para la Universidad, donde nunca se citará mi nombre y se conservará la confidencialidad de mis datos personales.

FIRMA:

C.C de

ANEXO B. GUIA DE ENTREVISTA
ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA
UNIMINUTO - SECCIONAL BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA



**INVESTIGACIÓN: “SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS POR PSICÓLOGOS EN FORMACIÓN
 A LA PRÁCTICA PROFESIONAL EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA
 ORGANIZACIONAL”**

Dirigido a: Psicólogos en formación de la Corporación Universitaria Uniminuto. Sede Bello. Prácticas profesionales en el campo de la Psicología organizacional.

Fecha de aplicación: Marzo de 2014.

Introducción: La presente entrevista se realiza en el marco de la Investigación “Significados atribuidos por psicólogos en formación a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional” del programa de Psicología de la Corporación Universitaria Uniminuto, sede Bello. El objetivo principal de la investigación es Describir los significados atribuidos por los psicólogos en formación de la Corporación Universitaria Uniminuto, sede Bello, a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional. La presente guía de entrevista tiene una parte inicial de identificación y la siguiente final con preguntas abiertas.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Describir los significados atribuidos por los psicólogos en formación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Bello, a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Indagar acerca de los conceptos que tienen los psicólogos en formación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios a la psicología organizacional

Identificar las funciones que los psicólogos en formación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios asumen como propias de la práctica profesional de la psicología en el campo organizacional

Identificar los conceptos asociados a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional.

Objetivo de instrumento: Reconocer los significados que tienen los psicólogos en formación en el campo de la psicología organizacional, sobre conceptos como trabajo, funciones en las organizaciones, habilidades desarrolladas y obtenidas en la carrera, perfil profesional y otros acervos y conocimiento básicos que les permiten desempeñarse en la organización actual, entre ellos se destacan los componentes teóricos, experienciales y prácticos.

Cargo que ocupa en la empresa: _____ **Edad** _____ **Empresa de práctica** _____

1. ¿Qué es para usted la psicología organizacional?
2. ¿Cuáles son las funciones de un psicólogo organizacional?
3. ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la práctica de psicología en el campo organizacional?
4. ¿Por qué eligió la practica en el campo organizacional? ¿Cuál considera usted que es el lugar que tiene el psicólogo dentro de una organización?
5. ¿Qué percepción tenía de la psicología organizacional antes de estar realizando sus prácticas profesionales?
6. ¿Qué alcance tiene su cargo? ¿Cómo describiría usted sus funciones al interior de esta organización?
7. ¿Qué piensa de la demanda laboral en la psicología organizacional?
8. ¿Cuáles son los aspectos que usted resalta de ser psicólogo organizacional en su empresa? ¿Cuál es la importancia de tener un psicólogo organizacional en las empresas?

9. ¿Cuáles han sido las limitantes que usted ha encontrado para ejercer su práctica profesional como psicólogo organizacional en la organización?
10. En su práctica actual ¿qué diferencias encontró en el quehacer del psicólogo, en el campo organizacional, al pasar de lo teórico a lo práctico?
11. ¿Ha cambiado el significado que usted tenía de la psicología organizacional? ¿Por qué?
12. ¿Qué tipo de conocimientos y habilidades deben tener los profesionales que desean ejercer la psicología organizacional en la actualidad?
13. ¿Cómo ha sido su experiencia en el campo de la psicología organizacional?